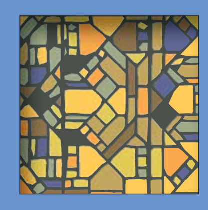
Genre, territoires et développement
Insertion, emploi, égalité professionnelle

UNE RECHERCHE-ACTION EN PICARDIE

UNE BROCHURE ET UNE MALLETTE PÉDAGOGIQUES

UNE OFFRE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT



Réseau ASTER-International
(Actrices Sociales des Territoires Européens Ruraux)
avec la collaboration **d'Adéquations**

Août 2008



SOMMAIRE

ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES ET PRATIQUES

ÉDITO

L'association ASTER témoigne de quinze ans de construction progressive d'un réseau d'échanges de pratiques, européen d'abord, puis devenu international. Le réseau est aussi un organisme de formation qui co-construit avec ses membres et partenaires des formations adaptées aux réalités locales dans une approche territoriale de développement local, intégrant le genre.

ASTER n'a donc jamais proposé de catalogue de formations mais s'est toujours donné pour objectifs de pouvoir, a posteriori, capitaliser et modéliser les expériences territoriales pour en faciliter les transferts. Plusieurs guides pédagogiques en témoignent, qu'ils portent sur le Certificat d'initiative locale (CIL, option genre et développement) en France ou au Sénégal ou qu'ils proposent une méthode de diagnostic participatif intégrant le genre (Maroc) ou encore des grilles d'analyse de genre adaptées au développement local.

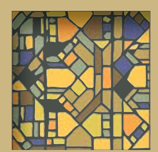
En parallèle à des formations longues intégrant le genre, le réseau ASTER est de plus en plus sollicité pour intervenir en sensibilisation, formation et formation de formateurs-trices en genre, au Nord comme au Sud, ainsi que pour participer à des colloques et séminaires sur la thématique.

Chacune de ces formations révèle les nécessaires subtilités pédagogiques qui obligent à rassembler de nombreux documents francophones dans la production desquels des organismes de Belgique, Suisse et Québec se sont souvent montrés pionniers. Les détours pédagogiques permettent à l'intervenant-e aguerri-e de s'appuyer sur les nombreux documents disponibles en invitant toujours les groupes concernés à essayer de produire leurs propres outils.

C'est pourquoi, le projet de mallette pédagogique Genre, territoires et développement *s'est de plus en plus imposé comme une nécessité, à la fois pour capitaliser et valoriser des outils et guides méthodologiques francophones, rappeler des textes officiels et en même temps améliorer les outils produits par ASTER, ses membres et partenaires. Le projet s'inscrivant dans le cadre du Fonds social européen (mesure 10 B) en Picardie vise aussi à valoriser l'expertise des acteurs picards tout en les faisant bénéficier de l'expertise nationale et internationale d'ASTER sur ces questions. Les enjeux sont de taille puisqu'ils portent sur une approche de l'égalité des femmes et des hommes qui fasse gagner en efficience et en rapports égalitaires pour une société plus démocratique, un développement équitable et durable.*

Les domaines privilégiés ici sont ceux qui deviennent de plus en plus prioritaires tant en matière de politiques publiques qu'en initiatives de développement local : ce qui a trait à l'insertion, l'emploi et l'égalité professionnelle.

Marie-Lise Semblat, présidente d'ASTER-International



ASTER-International

L'association ASTER, Actrices Sociales des Territoires Européens, développe une pédagogie de l'action en même temps qu'une pédagogie de l'international au service du développement local intégrant le genre. La première privilégie le territoire, le groupe, le projet. La seconde est fondée sur la réciprocité et le partage des expériences et pratiques, facilitant les maillages de partenariats locaux en même temps que les coopérations interterritoriales.

À sa création en 1993, ASTER vise à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les milieux ruraux. Les difficultés rencontrées par les femmes rurales dans l'accès à l'information, à la formation ou à l'emploi, renforcées par l'isolement du milieu rural, poussent les membres fondateurs d'ASTER à encourager les projets portés par ces femmes, avec pour ambition d'en faire de véritables *opératrices de développement local* qui pourraient redynamiser le territoire rural. À la fois réseau et organisme de formation, ASTER élabore des formations conçues pour qualifier et professionnaliser les femmes et participe à des programmes d'échanges avec d'autres pays européens, comme l'Allemagne, la Belgique, la Grèce, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, l'Italie, le Portugal, autour des différentes pratiques et savoir-faire sur la promotion de l'égalité des chances.

De 1995 à 1998, le réseau ASTER participe au programme NOW *(New Opportunities for Women)*, au IVe Programme d'action communautaire pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui réunit quinze structures de huit pays d'Europe. Dans ce cadre, des **outils pédagogiques** sont produits.

Brochure
Présentation et utilisation p. 49 et 50

Fort de l'expertise acquise sur ces questions, le réseau ASTER est de plus en plus sollicité en France, en Europe, au Canada et en Afrique pour intervenir sur les questions d'égalité femmes-hommes, et sur le concept du genre et développement qui entre-temps s'impose. C'est ainsi qu'ASTER a conduit des recherches et accompagné des initiatives territorialisées intégrant le genre en France dans chacun des départements de Picardie mais aussi en Bretagne, Rhône-Alpes, Provence Côte d'Azur, également au Maroc et au Sénégal… ASTER a assuré des formations d'agent-es de développement ruraux ou urbains en France, en Belgique ou de cadres d'ONG sénégalaises à Dakar (USE et ENDA ou en Casamance avec **OFAD/Nafooré**) mais aussi de cadres des ministères (Bénin et Togo, à l'initiative de l'Organisation internationale de la francophonie). Le réseau participe à de nombreux séminaires internationaux (recherche féministe, économie solidaire, développement local), il en organise avec ses membres et partenaires. Il réalise des publications, des guides pédagogiques et mène des études et des recherches-action.

Brochure
Coordonnées de membres d'ASTER p. 59

À partir de 1999, le champ d'action d'ASTER devient international. De nouveaux partenariats nationaux et internationaux se créent, avec lesquels ASTER initie plusieurs expériences de formations auprès de groupes de femmes en Picardie, en Bourgogne et auprès d'agent-es de développement au Sénégal.

Aujourd'hui, les modes d'interventions du réseau ASTER sont divers et nombreux, au niveau local, national et international :
- journées de sensibilisation au genre,
- interventions lors de forums, séminaires ou colloques,
- **formations territorialisées**,
- **recherches et études,**
- accompagnement de groupes et de structures par la recherche-action,
- accompagnement et suivi de projet de développement local,
- assistance méthodologique aux acteurs et actrices,
- participation à des dynamiques collectives et structures de concertation, comme le réseau Genre en action et la plate-forme Genre et développement du ministère français des Affaires étrangères.

Brochure
• Modules de formation p. 51
• Sélection de recherches et d'études réalisées par ASTER p. 50

Tous les membres et partenaires d'ASTER partagent la même recherche d'articulation entre le genre et le développement local. Elle se traduit par :

- Des formations par la recherche-action : CIL (Certificat d'Initiative Locale) sur genre et territoire, en France (FRGS, Bourgogne) ou Sénégal (OFAD/Nafooré).
- Des diagnostics territorialisés intégrant le genre et menés dans une démarche participative (RADEV, Maroc et bientôt dans des régions françaises).

Mallette Document n° 4.3 *Diagnostic territorial participatif intégrant le genre* ; présentation p. 50 Brochure

- Des pratiques organisationnelles : coopérative agrotouristique féminine en Grèce, coopérative sociale en Italie (ITACA Bari), Maison des femmes (OFAD/Nafooré).
- Une organisation en réseau de groupes de femmes rurales (SAMWAKI, République démocratique du Congo) ou femmes travaillant au retour à la paix (UMUSUKE au Rwanda).
- La professionnalisation d'un secteur féminin informel (ASMADE, Burkina Faso) : qualification de 1 000 cuisinières de la rue organisées en 40 groupes territorialisés dans les quartiers de Ouagadougou.

Suivant les régions du monde, des initiatives sont de l'ordre de l'organisation de nouveaux groupes ou de l'analyse critique. C'est ainsi qu'en Roumanie, ASTER accompagne la structuration de groupes pour gérer de nouveaux projets de valorisation touristique, source d'emplois des femmes en s'appuyant sur les apports de l'entrée du pays dans l'UE. Au Québec, ASTER, d'une part participe aux travaux d'analyse critique et de formation sur la rentabilité des projets, les nouveaux indicateurs de richesse, et d'autre part relaie auprès de ses membres des formations sur ces thèmes (Sénégal, Maroc, et France) animées par Relais-femmes.

Dans certaines zones sensibles les initiatives locales accompagnées par ASTER prennent un sens crucial : zone de destruction du cannabis avec nécessaire reconversion économique (Maroc), rétablissement de la paix au Rwanda, conflits larvés en Casamance, effets de la crise alimentaire mondiale sur les pays d'Afrique…

Dans tous les cas, mobilisation et organisation structurent les partenariats visant à articuler toujours davantage l'approche de genre et le développement local durable. Brochure Voir mots-clés p.12

Adéquations

L'association Adéquations, créée en 2003, a pour objectif la sensibilisation, la formation, la recherche sur les outils et pratiques du développement durable, de la solidarité internationale, des droits humains et du genre. Adéquations anime sur ces thématiques un centre de documentation et de vulgarisation en ligne (http://www.adequations.org). Elle propose des services de facilitation et d'appui au montage de projets individuels et collectifs, élabore des documents pédagogiques et d'aide à la décision destinés aux administrations publiques, collectivités territoriales, associations, syndicats et entreprises.

L'association s'inscrit dans des réseaux et collectifs citoyens et participe à des campagnes et plaidoyers concernant notamment l'égalité femmes-hommes, les droits économiques, sociaux et culturels, l'agriculture et l'alimentation durables, la santé environnementale…

Adéquations aide ses membres et partenaires à faire connaître leurs initiatives et à développer des activités allant dans le sens du développement durable : leurs offres de services, projets et recherches spécifiques sont capitalisés sur le site web de l'association.

Le concept d'Adéquations est celui d'une recherche de cohérence, *d'une adéquation* entre le discours et la pratique, entre les objectifs théoriques et les réalisations concrètes. Ainsi, la dernière publication est un guide pratique *Intégrez le développement durable dans votre organisation.* S'adressant aux associations, collectivités, administrations, ce guide vise à montrer que les démarches de développement et d'égalité peuvent être mises en œuvre concrètement par chacun-e, à son niveau. Adéquations intègre l'égalité femmes-hommes dans le concept de développement durable et insiste sur la dimension culturelle et démocratique du développement durable.

Dans le cadre du projet *Genre, territoires et développement*, Yveline Nicolas, coordinatrice d'Adéquations, a coordonné la conception de la mallette et la rédaction de la brochure pédagogique.

Convergence et complémentarité

La création de la mallette pédagogique est issue du partenariat entre ASTER et Adéquations. Cette collaboration est basée sur une convergence et une complémentarité :

- **Convergence de façons d'agir :** approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes et du genre dans tous les travaux, prise en compte de la solidarité internationale, pratique de la facilitation.
- **Complémentarité :** développement local/développement durable ; pratiques de terrain et leurs analyses/valorisation et adaptation pour l'aide à la décision.

Mallette
Outil n° 4.5
Brochure
- Mode d'utilisation possible p. 51
- Sélection de documents réalisés par Adéquations p. 51



LE PROJET :

OBJECTIFS, CONTEXTE, MISE EN ŒUVRE

LE PROJET MALLETTE GENRE, TERRITOIRES ET DÉVELOPPEMENT EN BREF

Brochure
Qu'est ce que la RA ? p. 41

Brochure
Présentation des MEF p. 15

Le GRIEP regroupe les têtes de réseaux régionales des différentes structures d'insertion par l'économique de la région Picardie qui ont une représentation nationale. En outre, il assure depuis 2004 le rôle d'organisme intermédiaire pour la mise en œuvre de l'appui aux micros projets pour l'emploi dans le cadre de la mesure 10B - objectif 3 du FSE (cf. p. 7), dispositif qui a permis le financement de l'action mise en œuvre par ASTER.

Financé par le Fonds social européen (FSE), le projet vise à créer et à expérimenter en Picardie une mallette pédagogique *Genre, territoires et développement*, dans le cadre d'une démarche de recherche-action. Celle-ci s'est déroulée entre janvier et juin 2008 avec les Maisons de l'emploi et de la formation (MEF) du Pays du Vermandois à Bohain dans l'Aisne et de Santerre Haute Somme à Péronne dans la Somme et la participation de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, du GRIEP (Groupement régional de l'insertion par l'économique en Picardie), structure d'accompagnement des projets du FSE. La démarche s'est poursuivie par une phase de création des outils de juillet à août 2008. Sur cette base, ASTER va développer des modules de sensibilisation et de formation.

Les objectifs du projet :

- Capitaliser une série de textes officiels, outils et guides méthodologiques déjà existants.
- Valoriser l'expertise picarde et faire bénéficier les acteurs régionaux de l'expertise nationale et internationale d'ASTER sur ces questions.
- Les sensibiliser aux enjeux à la fois économiques, sociétaux et politiques de l'approche d'égalité des femmes et des hommes.
- Rompre avec les clivages excessifs et les représentations stéréotypées en matière de genre.

Brochure
Objectifs et résultats du forum p. 17

Après une série de rencontres et de séances de travail interactives avec les MEF entre février et mai, un forum a réuni à Saint-Quentin, le 23 juin 2008, 70 acteurs picards, ainsi que plusieurs membres du réseau ASTER d'Europe et Afrique (Italie, Maroc, Sénégal).
La présente brochure et la mallette pédagogique sont le produit de cette dynamique et de ces partenariats. Elles proposent une série d'outils de sensibilisation et de formation aux intervenant-es qui accompagnent les publics, femmes et hommes, en recherche d'emploi, en formation, en parcours professionnel, et plus largement à toutes les structures intéressées par l'approche territorialisée du genre et le développement local.
Sur la base de ces outils, qui seront expérimentés en Picardie et, s'il y a lieu, réajustés en fonction des retours, le réseau ASTER développera, en France et dans d'autres pays des modules de formation et d'accompagnement. La méthode proposée s'appuie à la fois sur l'expérimentation en Picardie, sur des outils plus globaux et génériques produits par d'autres structures associatives ou publiques et sur la dimension internationale et interculturelle propre à ASTER. Elle est donc adaptable et transposable à d'autres contextes au niveau français et international.

Brochure
Présentation de ces modules p. 51

Mots-clés 1 **La démarche de création/expérimentation**

• Co-construction des outils • Caractère évolutif des outils produits • Adaptation et transfert possibles à d'autres contextes • Complémentarité avec d'autres démarches de formation menées par différents acteurs • Étape d'un processus plus global à long terme de recherche-action sur les territoires • Objectif de coopération inter-territoriale • ....
.... *(à compléter par les lecteurs-trices)*

MODE D'EMPLOI DE LA BROCHURE ET DE LA MALLETTE PÉDAGOGIQUES

Issues d'une démarche inspirée de la recherche-action à partir d'un territoire, la présente brochure et la mallette *Genre, territoire et développement* visent une utilisation essentiellement pratique pour sensibiliser et former à l'égalité des femmes et des hommes en partant du domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Ces questions sont élargies et resituées dans une perspective qui combine l'approche de genre et l'approche du développement local, permettant une utilisation large de cet ensemble pédagogique.

La mallette pédagogique, créée en cinq exemplaires, se présente sous forme d'une valisette en PVC, de 42 sur 34 cm, aisément transportable (poids : 6 kg). Les deux Maisons de l'emploi et de la formation (MEF) en Picardie qui ont participé au projet vont expérimenter cette mallette. Des exemplaires sont disponibles auprès d'ASTER, qui peut également assurer des séances de présentation de l'outil et de son utilisation possible, ainsi que différents **modules de formation ou d'accompagnement.**

La brochure pédagogique constitue le fil conducteur de la mallette en présentant le projet, les outils de formation sélectionnés et en proposant quelques pistes pratiques et méthodologiques de base et des références documentaires complémentaires. Des exemplaires de la brochure pédagogique, qui peut aussi être utilisée séparément, peuvent être commandés auprès d'ASTER.

Publics visés

- Les professionnel-les des maisons de l'emploi et autres structures publiques ou associatives dans le domaine de l'emploi, de l'accompagnement et de l'insertion ; les associations et fédérations des mouvements d'éducation populaire engagées dans l'accompagnement d'initiatives locales et préoccupées de l'égalité des femmes et des hommes, les personnes et structures qui entreprennent ou conduisent des actions de développement local…
- Plus largement, toute organisation, en France et dans des pays francophones, notamment dans le Sud, intéressée par une approche intégrée genre, territoires, développement.

Mode d'utilisation

- La brochure est utilisable séparément comme outil d'information, de sensibilisation ou de formation (exercices pratiques).
- La mallette comporte 34 outils (livrets, dossiers, fiches, cartes postales, DVD), à plusieurs niveaux d'utilisation :
  - outils de sensibilisation,
  - outils pour organiser des formations,
  - outils d'approfondissement,
  - outils documentaires et de plaidoyer.

Repères graphiques des rubriques

« Mots-clés » : séries de mots qui résument des idées et concepts essentiels se rapportant à un thème ou un aspect de la démarche.

« Dans la pratique » : applications, exemples concrets.

« Suggestions » : propositions et conseils pour utiliser les exercices pratiques en formation.

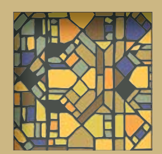
Mallette renvoie aux documents figurant dans la mallette.

Brochure renvoie à des contenus de la présente brochure.

Le Fonds Social Européen (FSE) est un fonds de l'Union européenne qui a pour mission de soutenir les États membres dans leurs politiques en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle : lutte contre le chômage, développement des ressources humaines, lutte contre la discrimination sur le marché du travail et l'exclusion sociale. Dans le cadre des orientations stratégiques européennes de cohésion pour 2007-2013, le FSE intervient au titre de deux nouveaux objectifs stratégiques : *Convergence* et *Compétitivité régionale et emploi.*
La mesure 10B du FSE facilite l'accès aux financements européens pour les micro-projets des structures associatives locales.

Brochure
Consulter les modules de formation et d'accompagnement de la mallette p. 51

Brochure
Voir p. 20 et 21 le sommaire des outils figurant dans la mallette et leur présentation p. 43 à 51



L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Si d'importants progrès sont à l'œuvre depuis plusieurs décennies, l'égalité des femmes et des hommes reste encore un objectif à atteindre dans de nombreux domaines : articulation entre vie familiale et vie professionnelle, accès à l'emploi, à la formation, à l'égalité salariale et à une diversité de métiers, exercice du pouvoir politique, social, économique, lutte contre les violences…
Dans le monde, les femmes, dont le travail ménager et domestique n'est pas comptabilisé dans les richesses nationales, effectuent les deux tiers du nombre d'heures de travail productif, ne gagnent que 10 % du revenu total, possèdent moins de 2 % des terres, reçoivent moins de 5 % des prêts bancaires. Elles forment 70 % des 1,2 milliard de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour.
Sur 192 pays, on compte environ 7 cheffes d'États et 8 cheffes de gouvernements et en moyenne 15 % de femmes parlementaires.

Pourtant, les régions qui réussissent le mieux en termes de croissance économique ces dix dernières années sont celles, comme l'Asie de l'Est, qui connaissent le plus fort taux d'activité de la population féminine (65,2 %), un chômage peu élevé chez les femmes comme chez les hommes et des écarts réduits entre les sexes en matière de secteurs d'activité et de situations d'emploi (Bureau international du travail).

Mais l'économie n'est qu'un aspect du développement durable des territoires, qui intègre aussi les dimensions écologiques, sociales, culturelles, participatives. Dans une vision globale et multidimensionnelle du développement, l'égalité en droit et en fait des femmes et des hommes, l'égale participation aux prises de décision et à l'élaboration des politiques, font partie intégrante des droits humains. La prise en compte des diversités et de l'ensemble des ressources et des compétences conditionne un développement équilibré sur le long terme.

C'est pourquoi la communauté internationale fait de l'égalité des femmes et des hommes un principe et un mode d'action. Au niveau des Nations unies, l'égalité figure dans la **Déclaration universelle des droits humains**. L'Union européenne et ses États-membres ont souscrit à des engagements internationaux essentiels : **la Convention internationale pour l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes (CEDEF, 1979), le Programme d'action de la Conférence de Pékin (1995). L'UE fait de l'égalité des femmes et des hommes une politique transversale,** qui se traduit par de nombreuses directives devant être transcrites en politiques nationales, notamment sur l'égalité professionnelle et salariale.

Les collectivités territoriales sont un échelon majeur où s'élaborent ou se mettent en œuvre concrètement les infrastructures, les politiques d'habitat, de transport, d'éducation, de formation, d'orientation… Elles ont un rôle déterminant à jouer. **La Charte pour l'égalité dans la vie locale**, signée par la région Picardie, recommande notamment le recueil et la diffusion de données et statistiques sexuées dans tous les domaines des politiques locales, élément stratégique pour mieux appréhender les situations.

Trop souvent les schémas d'aménagement durable des territoires, tout comme les stratégies de développement durable (Agenda 21), ou les actions pour l'insertion restent cloisonnées, oubliant de prendre en compte de façon transversale et intégrée l'approche de l'égalité des femmes et des hommes, articulée à la lutte contre toutes les autres discriminations. L'approche du genre qui analyse les rapports sociaux entre femmes et hommes – notamment les statuts, les fonctions, les

Droits humains

La Déclaration universelle des droits de l'Homme se traduit par un Pacte international relatif aux droits civils et politiques et un Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (DESC). Parmi les DESC figurent le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes, le droit à l'éducation, etc. L'égalité des femmes et des hommes fait partie des droits humains fondamentaux.

Mallette
- Texte de la CEDEF ; outil n° 3.1
- Texte des objectifs du Programme d'action de Pékin dans le domaine *Femmes et économie* ; outil n° 3.2

Mallette
Feuille de route de l'UE pour l'égalité 2006-2010 ; outil n° 3.3

Mallette
Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale ; outil n° 3.4

stéréotypes – est particulièrement pertinente pour un développement local qui prend appui sur les contraintes et les atouts de territoires.

La triple approche du genre, du développement local et des territoires, et de la recherche-action forme le fil conducteur du projet *Genre, territoires et développement* appliqué au domaine de l'emploi et de l'insertion.

FICHE DOCUMENTAIRE

Formation, emploi, inégalités professionnelles : quelques chiffres

La situation de l'emploi reste caractérisée par des clivages de genre et des inégalités : taux de chômage des femmes plus élevé, écart de rémunération d'environ 15 % (UE), accès plus difficile aux postes de décision, concentration dans un nombre restreint de professions, prise en charge de la vie familiale pesant essentiellement sur les femmes.

Au niveau international

Selon le Bureau international du travail (BIT), le nombre de femmes qui travaillent dans le monde a augmenté de presque 200 millions au cours de la décennie écoulée, pour atteindre 1,2 milliard en 2007, contre 1,8 milliard d'hommes. Mais dans le même temps, le nombre de femmes sans emploi est passé de 70,2 à 81,6 millions. Le taux de chômage des femmes est de 6,4 % contre 5,7 % chez les hommes. La part des femmes dans « l'emploi vulnérable » (travaillant à leur propre compte ou comme travailleuses familiales non rémunérées plutôt que titulaires d'un travail salarié et rémunéré) a régressé de 56,1 à 51,7 % depuis 1997. Le ratio emploi-population des femmes – qui indique quel avantage les économies tirent partie du potentiel productif de leur population en âge de travailler – était de 49,1 % en 2007, comparé au ratio des hommes de 74,3 %.

Le secteur des services a dépassé celui de l'agriculture en tant que premier employeur des femmes. En 2007, 36,1 % des femmes travaillaient dans l'agriculture et 46,3 % dans les services. 34 % des hommes travaillent dans l'agriculture et 40,4 % dans les services.

D'après le document *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*, Bureau international du Travail, Genève, 2008.

Dans l'Union européenne

Formation. Si, dans la plupart des pays de l'UE, bien plus de femmes que d'hommes sont formées dans le supérieur, elles représentent une grande majorité des diplômé-es dans le domaine de la santé, du social, de l'éducation tandis que les hommes sont majoritaires en sciences, mathématiques et informatique (50 % d'hommes de plus que de femmes).

Emploi et métiers. 7,5 millions des 12 millions de nouveaux emplois créés depuis 2000 sont occupés par des femmes. Mais dans l'ensemble de l'UE-25, 72 % des hommes de 15-64 ans ont un emploi rémunéré en 2006 contre 57 % des femmes (avec des disparités selon les pays : 73 % des femmes au Danemark, 71 % en Suède, 46 % en Italie). En 2005, environ 61 % des femmes ayant un emploi, travaillaient dans seulement six secteurs d'activité : soins de santé et services sociaux (17 % de toutes les femmes au travail), vente au détail (12,5 %), enseignement (11,5 %), administration publique (7 %), activités commerciales (7 %) et hôtels et restaurants (5 %). Le degré de concentration des hommes est bien moindre.

Responsabilités. La part de femmes dirigeantes dans les entreprises stagne à 33 %.

Temps. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée reste précaire : le taux d'emploi des mères de jeunes enfants est de 62,4 % contre 91,4 % pour les pères.

Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 23 janvier 2008 sur *l'égalité entre les femmes et les hommes*

Données Eurostat 2007, *La vie des femmes et des hommes en Europe - Un portrait statistique*, 2008.



En France

Emplois et métiers. Le phénomène de ségrégation professionnelle est là aussi très marqué. Près de la moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 11 des 86 familles professionnelles répertoriées. Près de 79 % de femmes s'y concentrent, alors que les onze premières familles occupées par les hommes ne regroupent que 35,2 % des effectifs. La construction et l'industrie emploient plus de trois hommes sur dix, contre une femme sur dix. À l'inverse, trois femmes sur dix travaillent dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, contre moins d'un homme sur dix. Les femmes sont deux fois plus nombreuses dans les services aux particuliers. Près de la moitié des femmes sont des employées, contre 13 % des hommes, tandis que 35 % des hommes sont ouvriers, contre 8 % des femmes. Dans les professions intermédiaires, les femmes sont plutôt infirmières, institutrices ou cadres B de l'administration et les hommes contremaîtres, agents de maîtrise ou techniciens.

Temps partiel. 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. En moyenne 30 % des femmes travaillent à temps partiel, contre moins de 6 % des hommes. Le temps partiel est particulièrement répandu parmi les employé-es, catégorie sociale très féminisée. Il s'agit très souvent d'un temps partiel contraint, notamment chez les jeunes.

Chômage. Les taux de chômage masculin et féminin sont respectivement de 7,4 % et 8,5 %. À tous les âges, il y a plus de chômeuses que de chômeurs, mais c'est entre 25 et 49 ans que les écarts sont plus marqués. Pour les professions intermédiaires, les taux de chômage des hommes et des femmes sont proches, mais 16 % des ouvrières sont au chômage contre 9,5 % des ouvriers...

Responsabilités. 18 % des hommes sont cadres, 13 % des femmes. Seules 29 % des entreprises dans l'industrie et le tertiaire marchand non financier ont été créées par des femmes. Parmi les dirigeant-es salarié-es d'entreprise, on ne trouve encore que 17,2 % de femmes. Les écarts de salaire les plus importants se rencontrent dans le secteur des services, où le salaire moyen des femmes dirigeantes est inférieur en moyenne de près de 40 % à celui des hommes.

Brochure
Ségrégation professionnelle, définition p. 29

D'après chiffres Insee *L'Égalité, photographie du marché du travail* en 2007, août 2007

Mallette
• Chiffres complémentaires dans le document n° 3.11
• Politiques et dispositifs français pour l'égalité, documents n° 3.4 à 3.9

En Picardie

De fortes inégalités subsistent entre femmes et hommes. Ainsi, dans la baisse du chômage observée en 2007-2008, on constate une différence de deux points entre la diminution du chômage des hommes et celle des femmes, avec un écart de 6 points pour le chômage de longue durée, quelle que soit la catégorie d'âge. En matière de qualification, deux femmes sur trois ont un niveau V ou inférieur. 43 % n'ont aucune qualification. 6 % des demandeuses d'emploi sont techniciennes, agentes de maîtrise ou cadre, contre 13 % d'hommes. Une femme sur deux est inscrite dans un des métiers suivants : intervenant-e auprès d'enfants, intervenant-e à domicile, nettoyeur-se de locaux, secrétaire, vendeur-se, employé-e de ménage à domicile, agent-e administrative d'entreprise. En Picardie, la part des jeunes femmes en apprentissage notamment sur des métiers peu féminisés (bâtiment, électronique, électricité, industrie, informatique) est de 18 % soit 12 points de moins que la moyenne nationale.

Ces clivages de genre sont renforcés par la pauvreté, la précarité, la monoparentalité, la situation sanitaire dégradée, qui touchent les femmes de façon spécifique.

Données DRDFE ; Conseil régional de Picardie

Brochure
• Les actions mises en œuvre en faveur de l'égalité en Picardie, p. 14
• L'importance des statistiques sexuées, l'exemple de la MEF de Santerre Haute Somme, p. 15

UNE TRIPLE APPROCHE : GENRE, DÉVELOPPEMENT LOCAL, RECHERCHE-ACTION

La méthode mise en œuvre par ASTER pour élaborer la mallette pédagogique s'inspire d'une démarche sociologique qui combine la recherche et l'action sur un terrain donné : la ***recherche-action****. Le domaine concerné est ici le développement local dans deux territoires de Picardie, vu à partir de la question de l'emploi et de l'insertion professionnelle et sociale, en y intégrant la mise en œuvre de l'approche de genre dans un objectif d'égalité des femmes et des hommes.*

L'approche de genre

Le genre met l'accent sur l'analyse des rapports sociaux entre les hommes et les femmes, et notamment des stéréotypes sexués et des déterminismes culturels et sociaux qui, souvent, entravent l'objectif d'égalité. Il s'agit de prendre en compte simultanément les besoins, les statuts, les opportunités des femmes et des hommes, qui peuvent être différents. On tiendra compte par exemple du fait que les situations familiales, les contraintes d'articulation vie familiale/vie professionnelle, de déplacements, de choix de métiers, de temps de travail, de salaires, de retraites ne sont généralement pas les mêmes selon qu'on est un homme ou une femme.

Les femmes ont ainsi un salaire de 15 à 20 % inférieur à celui des hommes. Elles forment 80 % du temps partiel (dont plus de la moitié est contraint), se concentrent dans une demi-douzaine de métiers, et leur taux de chômage est plus élevé. Elles sont moins représentées dans les postes à responsabilités. Ceci est dû en bonne partie au fait que les femmes assument un rôle « reproductif » spécifique et non rémunéré (soins aux enfants, aux personnes âgées, tâches ménagères, gestion prévisionnelle des affaires familiales…), et qu'elles disposent de moins de temps, de moyens financiers et d'opportunités.

L'approche par le genre est à la fois une analyse sociologique et un outil pratique pour agir plus efficacement en vue de l'égalité femmes-hommes, qui fait partie des droits humains fondamentaux. Plus d'information sur les outils du genre, p. 25

L'approche en termes de territoires et développement local

Le développement local (DL) est un processus de développement qui s'appuie sur les dynamiques d'un territoire et de sa population. Il s'efforce de s'appuyer sur les ressources locales et sur le patrimoine, en impliquant la participation effective de tous les acteurs et actrices. Cette notion est proche de celle de développement *endogène* (pays du Sud) ou *communautaire* (Québec) ou plus récemment l'approche territoriale du développement *durable* (cf. schéma p. 55). Comme la recherche-action, le développement local part des acteurs-actrices concerné-es et prend en compte les caractéristiques culturelles, économiques, sociales, politiques du territoire et les facteurs de blocages et de dynamiques nouvelles créés par ces interactions. Il ne se réduit pas à l'aménagement du territoire ou à la réalisation d'infrastructures.

Cette approche est particulièrement adaptée aux territoires défavorisés en situation économique difficile (désindustrialisation, délocalisations, enclavement, exode rural…), qui reçoivent parfois moins d'aides que les pôles d'attraction géographiques et économiques. C'est le cas des territoires picards qui ont participé au projet. Pour être effectif, le DL nécessite une implication de toutes les parties prenantes et une articulation d'une démarche ascendante d'acteurs locaux et descendante des politiques publiques et procédures diverses : collectivités territoriales, élu-es ; services publics, secteur privé et entreprises, associations… Plus d'information sur le développement local, p. 38

Le genre en situation

Le travail avec les acteurs locaux des Maisons de l'emploi a fait apparaître des caractéristiques de genre spécifiques aux territoires concernés, par exemple des différences de comportement des hommes et des femmes :

• **Les hommes** demandeurs d'emploi refusent souvent les formations, voulant aller d'emblée à l'emploi. Certains perdent donc en qualification en ne suivant pas l'évolution des métiers susceptibles de les intéresser. Les expériences décousues qui s'accumulent sur leur CV les desservent dans la recherche d'un emploi stable.

• **Les femmes,** par contre, font beaucoup de formations. Mais elles se projettent souvent sur des métiers stéréotypés. Elles ne se donnent pas l'ambition nécessaire pour aller plus loin. Souvent pour ne pas déstabiliser un ordre établi, elles se mettent en retrait et laissent la place aux hommes pour les décisions familiales et professionnelles qui les concernent.

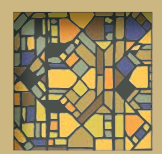
Les intervenant-es des MEF doivent donc concevoir des stratégies différentes pour les hommes et pour les femmes :

- Hommes : parvenir à les intégrer dans l'offre de formations, en les convainquant que, plus qualifiés, ils seront moins cantonnés à des emplois précaires.

- Femmes : travailler sur la confiance en soi et les stéréotypes qui font que les femmes se dirigent toujours vers les mêmes formations : assistance à domicile, coiffure…

Voir le tableau des métiers p. 30

L'analyse de genre a fait apparaître également une inégalité importante dans les rapports sociaux entre femmes et hommes : les femmes gèrent et portent la majeure partie des problèmes familiaux et économiques, elles prennent des responsabilités, mais ce sont souvent les hommes qui continuent à diriger les familles, comme ils dirigent aussi les politiques territoriales… Les stéréotypes de l'homme qui commande et de la femme investie dans les tâches domestiques s'exacerbent dans certains contextes qui combinent éléments culturels de genre, milieu rural, difficultés économiques. Les violences envers les femmes et les problèmes de santé spécifiques ont également un impact sur la question de l'emploi et de l'insertion des femmes et des hommes.



Le développement local en situation

Le fait de resituer, avec les participant-es du projet, la question des difficultés d'emploi et d'insertion professionnelle dans une optique plus large de développement local s'appuyant sur des réalités et des besoins territoriaux a fait émerger :
• une plus grande prise de conscience du lien entre les questions économiques et culturelles ;
• une demande d'outils argumentaires et de plaidoyer, notamment en direction des collectivités territoriales pour une prise en compte plus globale du problème de la dévitalisation de territoires et des leviers pour une revitalisation intégrant l'égalité des femmes et des hommes.
Consulter les schémas de dévitalisation/ revitalisation p. 34 et 35

La RA en situation

Même si, compte tenu des moyens disponibles, la durée de six mois impartie à ce projet est trop brève pour une démarche approfondie et complète de recherche-action, le fait de s'appuyer sur le savoir expérientiel et les pratiques des acteurs-actrices de terrain en réponse à des difficultés et enjeux spécifiques a permis des évolutions internes au projet et l'émergence d'idées qui ont alimenté la mallette pédagogique. Par exemple :
• Réorientation thématique : conçu au départ de façon générique sur le genre et le développement local, le projet s'est précisé dans son application aux questions d'emploi et d'insertion, au vu des priorités énoncées et vécues par les acteurs locaux.
• Émergence de problématiques fortes : la question des stéréotypes sexués et du poids de ces stéréotypes combinés avec des éléments culturels propres au milieu rural est apparue très importante, et des outils ont donc été sélectionnés sur ce thème.
Sur les stéréotypes, p. 31 et mots-clés p. 28
• Création d'outils spécifiques : des discussions avec une des MEF ont suggéré que, plutôt que de fournir dans la mallette un *photo-langage* générique qui ne s'appliquerait pas forcément au contexte, il valait mieux donner des conseils pour la création avec les publics visés de photo-langages conçus localement par les publics ciblés. Sur le photo-langage, exercice p. 39

L'approche inspirée de la recherche-action

La recherche-action (RA) est à la fois une philosophie pour laquelle tout-e acteur-actrice social-e est porteur de savoirs issus de son expérience vécue et de sa pratique sociale et aussi une méthode dans le domaine des sciences sociales et humaines. Par une démarche participative, l'accompagnement vise à faire émerger les attentes, les savoirs, les compétences d'un groupe social ou professionnel, afin de produire de nouvelles connaissances, prises de conscience et orientations pour l'action. Il s'agit de combiner réflexion et action en partant de l'expérience et des savoirs, à la fois des acteurs et actrices sur leur terrain et des animateurs-trices du projet de RA. La transformation sociale, l'analyse de cette transformation, les changements dans les représentations sont au cœur d'une démarche de recherche-action.

Le processus reste ouvert, avec un apprentissage mutuel entre les acteurs-actrices impliqué-es, permettant, selon les cas, de produire de nouvelles compétences, individuelles et collectives, d'imaginer des solutions adaptées à des problèmes spécifiques, de nouveaux modes d'organisation, des pistes de recherches originales pour la suite du projet, etc. Par exemple, dans le cadre de leur travail quotidien, les formateurs-trices ou accompagnateurs-trices des maisons de l'emploi s'adaptent aux situations auxquelles ils et elles se trouvent confrontés et imaginent des moyens d'y répondre. S'ils analysent leurs réponses et les confrontent avec les collègues, ils sont déjà d'une certaine façon dans l'esprit d'une recherche-action. Plus d'information sur la recherche-action, p. 41

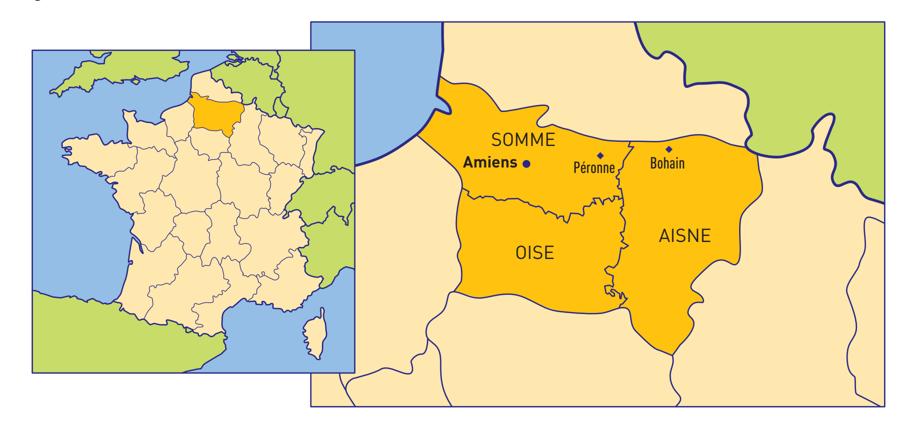
Mots-clés 2 **Les concepts communs aux trois démarches genre - DL - RA**

• Démocratie, participation, consultation • Coopération, co-construction, synergies • Dialogue, partenariat • Diversité des acteurs, interactions • Démarche de longue durée • Valeurs culturelles • Utilité sociale • Transformation sociale • Droits humains, égalité • Solidarité • Intelligence collective • Éducation, formation • Imagination, créativité • Lutte contre les stéréotypes, les préjugés, les idées reçues • Pragmatisme, apprentissage par l'action • Volontarisme • Argumentation, plaidoyer, force de conviction • .... *(à compléter par les lecteurs-trices)*

LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET : CONTEXTE, ÉTAPES, ACTEURS

Le contexte territorial du projet

La Picardie est la région qui a la plus forte densité de communes : 2292 (soit 6,3 % des communes françaises), dont 93 % comptent moins de 2000 habitants. Le territoire s'organise autour d'un ensemble de villes et non d'une métropole. C'est pourquoi la région met en œuvre, depuis vingt ans, une politique de développement local qui s'est appuyée notamment sur la création de 41 territoires, puis de 16 pays. Cette stratégie s'articule maintenant avec l'Agenda 21, le Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire (SRADDT), le Contrat de projets État-région, les programmes financés par l'Union européenne. Une politique d'égalité entre femmes et hommes se met en place. La prise en compte de l'approche de genre dans l'élaboration, les budgets et la mise en œuvre de cet ensemble de politiques territoriales permettra d'en garantir la cohérence et l'efficacité.



Les politiques régionales de développement

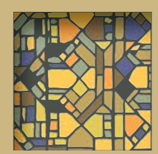
Le Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire (SRADDT), qui doit être adopté en 2009, vise la mise en place d'une écorégion solidaire à long terme. En articulation avec l'Agenda 21, il veut améliorer la territorialisation des politiques en constituant un cadre de référence pour la réalisation des Programmes Régionaux d'Appui aux Pays de Picardie ou d'autres documents stratégiques territoriaux (identification des espaces de développement, des enjeux clés au niveau des territoires, définition de principes pour construire la ville autrement...). Il prolongera la stratégie économique de la Picardie définie dans le schéma régional de développement économique en l'inscrivant dans une stratégie complète d'aménagement du territoire à long terme en lien avec les régions limitrophes et l'Europe. L'élaboration du SRADDT se déploie de mars 2008 à octobre 2009, intégrant plusieurs phases de consultation.

Le contrat de projets État-régions (2007-2013) fixe six priorités :

1. Renforcer la compétitivité régionale et développer l'enseignement supérieur et la recherche.
2. Améliorer l'accessibilité externe et interne de la Picardie.
3. S'inscrire résolument dans le développement durable.
4. Accompagner les mutations de l'emploi.
5. Faire de la culture un levier de développement.
6. Préserver la cohésion régionale.

La Picardie, dont la capitale administrative est Amiens, compte 1 837 834 habitant-es (3,2 % de la population française) et s'étend sur 19 311 km² au Nord du Bassin parisien et à proximité de l'Europe du Nord-Ouest.
Elle comporte trois départements : l'Oise (60), le plus peuplé, la Somme (80) et l'Aisne (02).
La région compte 28,8 % de personnes de moins de 20 ans contre 26,6 % au niveau national. Elle ne totalise que 14,4 % de 65 ans et plus contre 16,3 % en France. La population est inégalement répartie sur le territoire et près de 39 % vit en milieu rural contre 25 % en moyenne nationale en 2004. L'agriculture intensive (blé, pomme de terre, betterave) tient une place importante. Mais l'industrie reste prépondérante dans l'économie régionale (plasturgie, mécanique, agroalimentaire), avec l'artisanat (bâtiment, métiers d'art). Le secteur des services se développe (logistique, centres d'appel...) mais ne constitue que 64,7 % de l'emploi régional contre 71,5 % en moyenne nationale.
La Picardie présente une ouverture à l'économie mondialisée, liée à son positionnement géographique.
Pourtant certains territoires, comme le Nord de l'Aisne et l'Est de la Somme restent à l'écart des principaux courants d'échange.
Au niveau environnemental, la région est caractérisée par une forte dépendance énergétique, des risques naturels en matière d'inondations, un littoral qui concentre sur un territoire réduit un grand nombre de potentialités et de risques, une biodiversité fragile.

Sources : diagnostics SRADDT, Agenda 21, Contrat de projets État-région



Brochure
Sur l'Agenda 21, p. 55

Le défi citoyen de l'Agenda 21 de la région Picardie se concrétise par les démarches *région partenaire* et *région exemplaire*. Par la première démarche, le Conseil régional souhaite inciter ses partenaires à prendre en considération les enjeux du DD. Avec le volet *région exemplaire* elle se donne les moyens de prendre en compte ces problématiques dans son propre fonctionnement. Elle met en place une méthode qui lui permettra d'adapter ses pratiques et ses politiques, toujours dans une démarche de progrès.

L'expérience en *genre* de la MEF du Vermandois

La MEF a une longue pratique du territoire, de son public et des difficultés à résoudre. Elle anime un débat interne permanent pour faire émerger de nouvelles idées, et la question du genre fait partie des priorités. Le public concerné par les interventions est à 50 % féminin, 60 % dans certaines formations. Les hommes sont moins enclins à suivre des formations, à se faire aider, à entamer une remise à niveau sur les savoirs fondamentaux (illettrisme, par exemple). Une réflexion doit se développer sur des actions et des outils spécifiquement tournés vers les hommes. Dans le protocole du Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) cf. p. 37, il est prévu de veiller à offrir aux femmes comme aux hommes un accompagnement renforcé. La MEF s'efforce à la fois de créer des outils pour les besoins spécifiques des femmes et de développer une mixité (dans les deux sens) sur les chantiers d'insertion.
À la question du genre s'articule un problème devenu générationnel : des enfants n'ayant pas vu leurs parents travailler ont tendance à ne pas s'investir pleinement dans une recherche d'emploi. Ils connaissent les aides et savent les exploiter au mieux.

Mallette
Charte européenne pour l'égalité, outil n° 3.4

L'Agenda 21, actuellement soumis à concertation, définit quatre défis et sept priorités :

Défi social : contribuer au bien-être des Picards de manière équitable et solidaire

1. Aménager la Picardie dans une logique d'équilibre.
2. Faciliter l'accès aux services essentiels (logement, emploi, santé, commerces…).

Défi économique : anticiper les mutations mondiales

3. Soutenir une activité économique responsable.
4. Favoriser l'ouverture de la Picardie.

Défi environnemental : préserver et valoriser les ressources régionales

5. Promouvoir des comportements responsables.
6. Accompagner une gestion rationnelle des ressources naturelles.

Défi citoyen : 7. Mener une démarche partenariale et exemplaire.

Une insertion plus difficile des Picardes sur le marché du travail

	Hommes		Femmes	
	Picardie	France	Picardie	France
2007	8,3	7,4	9,7	8,5
2006	9,1	8,1	10,8	9,6
2005	8,9	8,0	10,8	9,8
2004	8,5	8,0	10,8	9,9

Source : Insee Picardie - Bilan économique et social 2007

Taux de chômage localisé moyen annuel par sexe
Au 31 décembre 2007, le nombre de demandeurs d'emploi en Picardie était de 43 960 femmes (soit 53 % des demandeurs d'emploi) et 39 056 hommes (47 %).

Le chômage est marqué par un net clivage géographique : 7,5 % dans l'Oise en moyenne annuelle, 9,5 % dans la Somme et 10,8 % dans l'Aisne (INSEE, 2007). Le revenu fiscal médian régional est légèrement inférieur à celui de la moyenne des régions françaises (14 739 euros en 2003, contre 14 934 euros). La part de la population vivant avec de bas revenus est de 14 %. 39 % des personnes à bas revenus ont un emploi à temps partiel ou temporaire et sont considérées comme travailleurs pauvres. La part des sans diplômes s'élève à 21,7 % (contre 15,9 % en France métropolitaine). 16 % des Picard-es possèdent un diplôme de niveau bac + 2 contre 22 % en France.

La politique de l'égalité entre femmes et hommes en Picardie

Le taux d'activité des femmes (72,4 %) est inférieur à la moyenne nationale (74,4 %), et à diplôme égal, l'écart des salaires entre les hommes et les femmes atteint en Picardie une moyenne de près de 30 %, voire 44 % pour les cadres. L'accès à l'apprentissage des jeunes filles est nettement en retrait de la moyenne nationale. Les femmes sont surreprésentées dans la population pauvre et peu diplômée. Cf. chiffres complémentaires p. 10
Concrétisant ses engagements en matière d'égalité, le Conseil régional a signé, en mars 2007, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Il a créé la Mission Égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, ainsi qu'un Fonds d'intervention pour la promotion de l'égalité femmes-hommes. Celui-ci a déjà financé plus d'une vingtaine de projets, comme la publication d'un conte éducatif contre les stéréotypes sexués, une brochure par l'association Élu/es contre les violences faites aux femmes, des actions de formation pour faciliter l'engagement des femmes dans la vie politique…
Depuis décembre 2005, la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité a proposé un protocole proposant des politiques spécifiques et des partenariats et conventions avec les branches professionnelles, les acteurs sociaux et économiques comme la CGPME et des services publics comme la Direction régionale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle, l'AFPA, l'ANPE. Un plan stratégique pour 2008-2013 devrait élargir les thématiques et les partenariats. Il vise à promouvoir l'apprentissage dans des métiers peu féminisés, l'accès des femmes à des formations qualifiantes, la mise en œuvre des engagements nationaux sur l'égalité salariale et la mixité des emplois, notamment par la sensibilisation des chef-fes d'entreprise.

La MEF de Santerre Haute Somme à Péronne et son contexte socio-économique

Le territoire de Santerre Haute Somme est fortement caractérisé par sa ruralité : 62 % de la population vit en zone rurale contre 39 % en Picardie et 24,4 % en France ; la densité est de 61 habitants/km^2 contre 97 pour la Picardie (108 pour la France). *Source INSEE 1999.*

Le secteur industriel, notamment agro-alimentaire, est très prégnant (près de 45 % de l'emploi salarié contre moins de 30 % en Picardie), le secteur tertiaire peine à se développer (environ 45 % contre plus de 60 % en Picardie ; *Assedic, 31 décembre 2006*). Il en découle un recours à la saisonnalité qui peut constituer un obstacle dans les parcours d'insertion : interruption de formations, généralisation des contrats à durée déterminée…

Les délocalisations et fermeture d'industries agroalimentaires et textiles touchent particulièrement les femmes, dont le reclassement est difficile.

Parallèlement, le territoire connaît des évolutions positives dans les secteurs de la valorisation du patrimoine historique (création depuis 1992 de l'historial de la grande guerre au sein du château de Péronne) avec développement de l'accueil touristique, et dans les secteurs de la logistique (gare TGV, nœud ferroviaire, futur canal à grand gabarit) et de la métallurgie, avec plusieurs centaines de projets de recrutement pour des ouvriers qualifiés de la mécanique, techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs industriels, mécaniques et travail métaux, conducteurs routiers. Mais ces secteurs recouvrent des métiers dits « masculins » où les employeurs restent réticents à engager des femmes.

La Maison de l'Emploi et de la Formation Santerre Haute Somme a été créée en 2006. Son plan d'action s'articule autour de trois axes : observation, anticipation des besoins du territoire, accès et retour à l'emploi, développement de l'emploi et création d'entreprises.

La MEF du Pays du Vermandois à Bohain et son contexte socio-économique

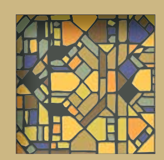
Le pays du Vermandois compte 31 800 habitants et 53 communes réparties sur trois cantons : Bohain, Vermand, Le Catelet. La plus importante de ces communes regroupe 6 500 habitants. Prospère jusqu'au milieu du XXe siècle grâce à ses célèbres industries de textile, la région connaît maintenant un taux de chômage élevé. Les femmes affrontent un cumul de handicaps : chômage, difficultés de formation, de mobilité, de gardes d'enfant, pauvreté. Dans ce milieu rural, il y a peu de création d'emplois. Pourtant la région a un patrimoine architectural et culturel intéressant. La commune de Bohain a ainsi misé sur la valorisation du patrimoine en faisant l'acquisition de la maison de la famille du peintre Matisse et en construisant en partenariat avec le musée Matisse du Cateau un projet d'aménagement touristique. Ce projet de dimension interrégionale dans le Pays du Saint-Quentinois, établi en concertation avec la population, est porteur de développement touristique et économique, avec un projet de restaurant d'insertion et des circuits d'interprétation.

Située à Bohain, la MEF du Pays du Vermandois est un outil d'accueil, d'information, de formation, d'insertion et d'emploi. Elle agit aux côtés des entreprises dans l'aide au recrutement, l'accompagnement dans l'emploi ou l'accompagnement au projet. La MEF regroupe différentes structures :
- l'association Maison de l'Emploi du Pays du Vermandois et le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi ;
- l'association Devenir en Vermandois, qui développe la formation aux savoirs fondamentaux ou savoirs de base, la recherche d'emploi et l'insertion ;
- l'association intermédiaire AVES, qui met en relation les demandeurs d'emploi et les collectivités, entreprises, services à la personne, anime une plate-forme mobilité pour transporter les demandeurs d'emploi et les stagiaires et porte un chantier d'insertion en repassage et couture, etc.

L'importance de données sexuées et de l'analyse de genre, l'exemple de la MEF Santerre Haute Somme

Dans le cadre d'un diagnostic socio-économique du territoire partagé, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité a demandé la présentation de données sexuées pour le territoire de la MEF de Santerre. Celles-ci ont fait apparaître des inégalités entre les hommes et les femmes :
- 32,5 % des emplois salariés sur le territoire sont occupés par des femmes contre plus de 40 % en Somme et en Picardie (Assedic, 31 décembre 2006).
- 17,2 % des sorties d'inscrites à l'ANPE sont enregistrées au motif *arrêt des recherches* contre 8,3 % pour les hommes (données Corinthe entre le 1er avril 2006 et le 31 mars 2007).

Un Groupe de travail Insertion professionnelle des femmes a été créé pour étudier ces caractéristiques et en tirer un plan d'actions adapté. Une rencontre d'échanges a réuni les professionnel-les de l'emploi et de la formation accueillant du public. Parmi leurs constats : les conséquences de la ruralité sont subies plus fortement par le public féminin avec des problèmes de mobilité, d'isolement, de cloisonnement, qui exacerbent les stéréotypes de genre en renforçant la dépendance des femmes. Des participant-es ont ainsi expliqué que certaines femmes demandent à leur mari l'autorisation de faire une formation ; des maris, voire des frères attendent la femme concernée à la sortie de la formation. Des hommes refusent des formations quand ils s'aperçoivent qu'il s'agit d'une formatrice, etc.
Les professionnel-les ont conclu que les métiers restent sexués, et qu'une sensibilisation des employeurs s'impose. Tirer parti de nouveaux emplois dans l'hôtellerie et le tourisme suppose aussi des facilités d'articulation vie familiale / vie professionnelle.



Le plan français de cohésion sociale de 2004 prévoit la création des Maisons de l'emploi sur l'ensemble du territoire français pour coordonner les politiques de l'emploi et de l'insertion, impulser une mobilisation collective et une stratégie concertée pour l'emploi tout en mettant en cohérence les actions de chacun de ses membres.

Brochure
Présentation du GRIEP p. 6
Présentation du FSE p. 7

Mallette
Quizz : outil n° 1.3

Les étapes du projet : janvier 2008 - août 2008

Le projet s'est déroulé sur plus de six mois, précédé par une période de préparation en amont et s'achevant sur une phase de création des outils pédagogiques. Entre-temps, des ateliers de recherche-action ont eu lieu avec les ***Maisons de l'emploi et de la formation****, articulés à un comité de pilotage qui s'est réuni trois fois pour orienter le projet et son contenu pédagogique. Il est à noter l'importance, dans ce type d'action, à la fois d'un comité de pilotage qui assume un rôle d'orientation effectif et de partenaires prêts à se questionner et à travailler dans une perspective opérationnelle.*

Des allers-retours entre le travail de terrain des MEF et le groupe de pilotage (où les MEF étaient représentées) ont permis de combiner l'implication et la distanciation nécessaires à ce type de démarche. Un accompagnement fait d'écoute active, de sollicitation des groupes, de dynamique participative a mobilisé des accompagnateurs-trices picard-es connaissant bien les territoires concernés, et d'autres venus soit d'une autre région de France, soit de Wallonie en Belgique.

1 Préparation du projet et instruction du dossier
- Consultations d'administrations et d'acteurs locaux pour estimer la pertinence du projet.
- Élaboration d'un dossier de demande au FSE avec l'appui du GRIEP.
- Constitution d'une équipe de travail pour la mise en œuvre.
- Constitution d'un comité de pilotage du projet.

2 Première réunion du comité de pilotage - 25 février 2008
- Présentation des objectifs du projet.
- Écoute des attentes et des propositions des partenaires : GRIEP, MEF du Pays du Vermandois, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

3 Adaptation du projet
- Les objectifs et les contenus de la démarche de recherche-action sont reprécisés.
- La thématique de l'emploi est définie comme prioritaire.
- La mallette pédagogique sera réalisée en s'inspirant de la démarche de recherche-action et après consultations et journées d'étude et de réflexion avec les acteurs de terrain plutôt qu'avant, afin de partir des réalités et besoins pour produire ou rassembler des outils plus ciblés.
- Un projet initial d'exposition est remplacé par des ateliers de recherche-action qui apparaissent prioritaires.

4 Préparation
- Plusieurs entretiens ont lieu entre ASTER et des responsables de sites concernés afin de préparer des séances de travail collectives.
- Des outils de recueil d'information et d'animation sont créés pour appuyer ces séances (questionnaire pour recenser les attentes des acteurs, quizz pédagogique sur l'égalité femmes-hommes).


5 **Début des travaux de terrain à Bohain**

- Une journée de travail à la MEF du pays du Vermandois à Bohain (1er avril 2008) le matin avec une diversité d'acteurs publics et associatifs de la région, l'après-midi avec les inter-venant-es de la MEF, fait émerger plusieurs axes de recherche : stéréotypes de genre, contraintes liées au milieu rural, pratiques innovantes pouvant être valorisées.
- L'analyse du ressenti et des pratiques des acteurs picards permet de commencer à recenser leurs besoins et propositions, pour adapter des outils du genre et de l'égalité au contexte et commencer à travailler sur des méthodologies spécifiques.


6 **Deuxième réunion du comité de pilotage - 28 avril**

- Le CP s'élargit à la MEF de Santerre Haute Somme.
- Il analyse les travaux précédents.
- Il programme le Forum public du 23 juin à Saint-Quentin.
- Il précise la conception et le contenu de la mallette.


7 **Travaux sur le terrain de Santerre Haute Somme**

- ASTER participe à un groupe de travail sur l'insertion professionnelle des femmes à la MEF de Santerre Haute Somme (5 mai 2008), pour commencer à identifier les caractéristiques du territoire et rencontrer les partenaires institutionnels afin d'adapter la démarche de RA.
- Un atelier consacré au projet de mallette se déroule à Péronne (22 mai) avec les intervenants de la MEF, de la mission locale, d'organismes de formation, le CIO et divers partenaires, afin d'approfondir les données du terrain en matière d'emploi et d'insertion.


8 **Poursuite des travaux à la MEF du Pays du Vermandois**

- Un nouvel atelier à la MEF à Bohain (5 juin) met en place deux axes de travail révélateurs du territoire du pays du Vermandois, l'un sur la façon d'identifier et de déconstruire les stéréo-types de genre, l'autre sur la problématique du développement local.
- Différentes propositions émergent, comme l'élaboration d'outils de plaidoyer, ce qui permet d'avancer sur les sélections d'outils de la mallette et le contenu de la brochure.


9 **Forum à Saint-Quentin - 23 juin**

Ce Forum public rassemble 70 acteurs des trois départements picards, ainsi que des intervenants nationaux et internationaux concernés par les domaines de l'emploi, de la formation et de l'insertion, permettant de valoriser leur travail et d'enrichir les données déjà recueillies sur les deux territoires du projet, ainsi que de créer des liens.


10 **Troisième réunion du comité de pilotage - 15 juillet**

Ce dernier comité de pilotage fait le point de la démarche mise en œuvre et de ses acquis et précise le calendrier de parution des outils.


11 **Élaboration de la brochure et de la mallette**

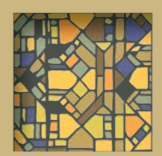
Suite à l'ensemble de ces sessions de travail et au Forum, et après analyse des points de vue et recommandations des acteurs, les outils de formation de la mallette sont définitivement sélectionnés et la brochure pédagogique élaborée durant l'été pour une parution début septembre 2008.

12 **Suivi du projet**

ASTER réfléchit à la poursuite du projet par une nouvelle étape d'expérimentation de la mallette, de large diffusion de la brochure pédagogique et de création de modules de formation-accompagnement, à la fois en Picardie, en France et dans d'autres pays francophones, notamment en Afrique.

Le Forum du 23 juin à Saint-Quentin

Les forums sont des temps de restitution, de partage des analyses et d'orientation pour l'action essentiels dans les démarches de recherche-action. C'est pourquoi le projet s'est réorienté du colloque initialement prévu vers un événement privilégiant l'ouverture et la participation.
Le forum du 23 juin à Saint-Quentin a servi à la fois de capitalisation des résultats acquis par l'interaction avec les Maisons de l'emploi et de la formation, et de tremplin pour la poursuite du processus - création des outils et conception de modules de formation. Il s'est tenu dans le théâtre Jean Vilar de Saint-Quentin, lieu important sur le plan culturel et social. Le forum a débuté par des exposés de représentant-es de la ville, de la députée européenne, du conseil régional, de la DRDFE, des MEF partenaires, d'ASTER et de membres de son réseau (Italie, Europe, Sénégal) et d'Adéquations, suivi d'un débat avec la salle, animé par une consultante internationale. Après un buffet qui a permis échanges et prises de contacts, le forum s'est poursuivi par trois ateliers portant sur les thèmes identifiés comme prioritaires par les ateliers de recherche-action :
• Comment aboutir à l'égalité dans les choix professionnels des femmes et des hommes dans la formation, l'insertion et l'accès à l'entreprise ?
• Développement local et territoires : image, population, rôle des élu-es et des politiques...
• Agir : identifier les facteurs de blocage (stéréotypes, inégalités, politiques locales inadaptées...) et les bonnes pratiques (valoriser les compétences, recenser les innovations).



Organiser un forum

- Préparer l'événement en amont avec les intervenant-es, animateur-trices, rapporteur-es.
- Mettre en relation celles-ceux qui le souhaitent pour articuler leurs interventions.
- Fournir un cadre indicatif de questionnements et de résultats attendus des ateliers pour aider les animateur-trices, rapporteur-es.
- Inviter tous les acteurs concernés y compris ceux qui n'ont pas participé directement au projet : acteurs publics, économiques, sociaux, associatifs, culturels…
- S'ouvrir à l'extérieur : ici, regards croisés avec des pays d'Afrique (Maroc, Sénégal) et d'Europe (Italie).
- Capitaliser les acquis : des questionnements et propositions du public ont inspiré des éléments de la brochure et le choix d'outils dans la mallette.
- Concevoir le forum comme une étape pour confronter les expériences mais aussi informer sur un processus afin d'inclure de nouveaux acteurs.
- Effectuer un suivi en fournissant à tous-tes les participant-es un compte rendu (ici un exemplaire de la brochure pédagogique).
- Proposer des prolongements du projet pour ceux qui le souhaitent : modules de formation, expérimentations complémentaires, intégration d'outils déjà existants.

Brochure
Exercices pédagogiques sur les acteurs p. 36 à 38

Actrices et acteurs du projet

Le champ de l'emploi, de l'insertion, et de l'égalité professionnelle est marqué par une multiplicité d'acteurs publics, privés, économiques, politiques, sociaux, dont une bonne articulation serait garante de la mise en œuvre de politiques concertées pour faire levier en matière de développement local. Après sa phase de travail en partenariat avec les Maisons de l'emploi et de la formation, le projet s'est ouvert à une large confrontation, lors d'un forum public, qui visait notamment à attirer l'attention des acteurs sur la thématique et à lancer une dynamique pour promouvoir une expérimentation ultérieure de la mallette sur d'autres territoires.

Comité de pilotage
Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
GRIEP, structure d'appui aux projets du FSE
Maison de l'Emploi et la Formation du Vermandois
Maison de l'Emploi et de la Formation de Santerre Haute Somme
ASTER-International
Adéquations

Équipe de mise en œuvre
ASTER : bénévoles (France et Belgique), membres du CA, permanente salariée
Adéquations, coordinatrice de l'association

Maisons de l'emploi et de la formation
Directeur-trice
Équipes permanentes chargées de l'accueil et accompagnement
Autres acteurs partenaires : associations, administrations

Forum public le 23 juin
ASTER et Adéquations
Animateurs-trices, rapporteur-es
Intervenant-es
Public, parmi les acteurs représentés :
• Conseil régional (Mission Égalité femmes/hommes et lutte contre les discriminations) • Collectivités territoriales, élu-es • Associations nationales, régionales, locales • ONG internationales • Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle • Direction régionale de l'agriculture et de la forêt (DRAF) • Direction régionale pour l'emploi • ANPE • Missions locales pour l'emploi, Maisons de l'emploi et de la formation, Plan local pour l'insertion et l'emploi • Plans locaux pour l'insertion et l'emploi • AFPA • Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises Picardie • Organisme paritaire collecteur agréé • Centres sociaux • Centres d'information sur les droits des femmes et des familles • Centre d'information et d'orientation (CIO)…

Mots-clés 3 **Forum**

• Participation • Inclusion • Débats • Confrontations • Interactions • Synergies • Capitalisation du travail effectué • Transferts d'expérience • Restitution • Rencontres et nouveaux contacts • Identification d'acteurs manquants (ici : les entreprises, syndicats) • ....
.... *(à compléter par les lecteurs-trices)*

IDÉES ET OUTILS POUR

LA PRISE EN COMPTE DU GENRE ET DE L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE DÉVELOPPEMENT LOCAL

Le travail mené avec les Maisons de l'emploi et de la formation (MEF) ainsi que des consultations avec d'autres acteurs de la région Picardie ont permis de préciser des besoins et de tester la pertinence d'outils de formation déjà créés en France et dans des pays francophones par des associations, collectivités territoriales, délégations aux droits des femmes et à l'égalité...
Ce travail a également montré que les approches du genre et du développement local appliquées à des contextes, des publics, des territoires particuliers, nécessitent de créer, en situation, des outils spécifiques ou d'adapter, parmi les méthodes existantes, celles qui paraissent les plus appropriées à ces contextes.
Enfin, l'expérience montre que des outils pédagogiques sont mieux appropriés sur la durée s'ils font l'objet d'un accompagnement. C'est pourquoi ASTER prolongera ce projet par différents modules d'accompagnement et d'adaptation des outils à d'autres contextes, toujours dans une dynamique s'inspirant de la recherche-action.

Exercices dans la brochure, outils dans la mallette

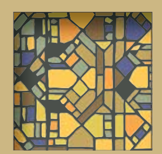
Ce deuxième chapitre, essentiellement pratique, se compose de deux parties complémentaires qui renvoient l'une à l'autre ainsi qu'aux outils de la mallette :
- Une série d'exercices et d'animations de base pour introduire à l'approche *genre, emploi, développement local* : p. 20 à 42.
- Une présentation des outils de formation sélectionnés dans la mallette, avec des suggestions pour les utiliser et les adapter : p. 42 à 52.

Codes couleur et numérotation des outils figurant dans la mallette pédagogique

Des pastilles sur les outils permettent d'identifier quatre sortes d'outils par des codes couleurs et de les numéroter

Pastille jaune	outils de base pour animer des formations	1.1 à 1.7
Pastille verte	outils complémentaires pour approfondir	2.1 à 2.9
Pastille rouge	documentation (engagements, dispositifs, faits et chiffres)	3.1 à 3.11
Pastille rose	outils produits par ASTER ou Adéquations	4.1 à 4.6

Notions-clés du genre et de l'égalité



Conseils aux formateurs-trices :

• Bien lire et s'approprier l'outil de formation ou de sensibilisation avant de l'utiliser.
• Le tester en petit comité, pour sélectionner les composantes avec lesquelles on se sent en affinité et qu'on maîtrise le mieux, et prendre appui sur elles.
• Discuter en équipe de l'adaptation au contexte local ; identifier des exemples parlant localement, des applications concrètes, des pistes de débat à soumettre au public ciblé.
• Bien expliquer aux participant-es l'objectif, les modalités de l'exercice, le temps imparti et vérifier que chacun-e a bien compris l'exercice et son objectif.
• Être vigilant-es sur la prise de parole et le temps de parole des femmes et des hommes.
• Rester neutre ; garder à l'esprit le fait que les questions de genre et d'égalité femmes-hommes soulèvent souvent des polémiques et font l'objet de résistances, en particulier le thème des constructions sociales, des stéréotypes sexués, des inégalités.
• Évaluer l'impact à chaud avec les participant-es, réfléchir aux améliorations futures. Quels ont été les points forts ? Les incompréhensions ? Les sujets de polémiques ? Qui a participé ? Est-on satisfait-e du taux et des contenus de la participation ? Y a-t-il eu des différences dans la façon de participer des femmes et des hommes ? Finalement, l'outil est-il pertinent ? Peut-on l'améliorer, l'adapter au contexte particulier ? Comment ?
• Un plus : réaliser une fiche de retour d'expérience pour alimenter la poursuite de ce travail !

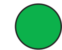
Mallette
Questionnaire d'évaluation à remplir

SOMMAIRE DES OUTILS PRATIQUES

EXERCICES PRATIQUES FIGURANT DANS CETTE BROCHURE

OUTILS PRATIQUES SÉLECTIONNÉS DANS LA MALLETTE

2. Outils complémentaires pour approfondir

Pastille verte 

3. Documentation : engagements, dispositifs, faits et chiffres

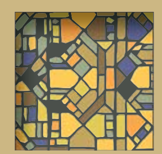
Pastille rouge



4. Sélection d'outils produits par ASTER ou Adéquations

Pastille rose 

Mallette
Consulter les conseils utiles aux formateurs-trices pour tenir une réunion, animer une formation :
- p. 6 à 11 du dossier *Plus d'égalité dans la diversité,* CLP ; outil n° 1.1
- p. 5 à 8 du dossier *Le genre du Sud au Nord,* Le Monde selon les femmes ; outil n° 1.7
- p. 91 à 100 du guide *Dessine-moi un monde rural paritaire* ; outil n° 2.4



SÉLECTION D'EXERCICES PRATIQUES POUR LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT

Les exercices de base proposés ici correspondent à des besoins identifiés et des thèmes qui ont émergé dans le cadre de ce travail. Les outils pratiques du genre, comme les rôles sociaux, l'analyse des temps de vie, gagneraient à être mieux connus et utilisés dans les formations à l'égalité. L'importance des stéréotypes pose la question du comment agir sur des représentations mentales souvent très ancrées dans la culture. Les préoccupations concernant l'insertion et l'égalité professionnelles seront utilement resituées dans une stratégie plus globale de développement local et territorial.

• Ces exercices génériques sont facilement adaptables selon le public : intervenant-es ou public en accompagnement, en groupe ou de façon individuelle. Quatre pages thématiques permettent de se sensibiliser avant de faire les exercices :
  - La démarche de genre, p. 25.
  - Les stéréotypes, p. 31.
  - Le développement local et ses pratiques, p. 38.
  - La démarche de recherche-action, p. 41.

• Des renvois sont faits à des outils qu'on trouvera dans la mallette et qui peuvent enrichir les exercices ci-dessous. Ceux-ci restent néanmoins tout à fait utilisables séparément. De plus, un jeu de photocopies d'extraits d'outils de la mallette correspondant à certains exercices peut être demandé auprès d'ASTER.

1. Comprendre et expliquer la notion et les outils du genre

But des exercices
Les participant-es ont compris la différence entre les notions de *sexe biologique* inné, immuable et de *genre social* acquis, pouvant évoluer. Dans le cadre d'un approfondissement, ils-elles acquièrent une connaissance des outils de base de l'approche genre, qui pourra leur permettre de reconsidérer et questionner des préjugés, des comportements, des modes d'organisation, d'articulation des temps…

Modalités
Selon le nombre de participant-es, constituer un ou plusieurs petits groupes qui réfléchissent ensemble au thème de l'exercice.
Faire ensuite une restitution-discussion avec l'ensemble des participant-es.
Conclure en rappelant :
- les notions de différence entre sexe et genre ;
- les outils d'analyse du genre et leur utilité pratique.

Brochure
Introduction à l'approche de genre : lire la fiche documentaire p. 25

Mallette

Se documenter sur les concepts et les outils du genre :
• Livrets *Les essentiels du genre,* n° 1 *Concepts de base,* n° 2 *Outils de l'approche genre,* Le monde selon les femmes ; outil n° 2.7
• Dépliant *Intégrer le genre dans la solidarité internationale,* Adéquations ; outil n° 4.6

Trouver d'autres exercices à proposer sur ce thème :
• Livre-jeu *Questions de genre !,* Le monde selon les femmes ; outil n° 1.2
• *Le Genre, du Sud au Nord,* Le Monde selon les femmes ; outil n° 1.7

Exercice A

Que pourriez-vous faire de plus ou de moins si vous étiez un homme, une femme ?

- Femmes : lister ce que j'estime que je pourrais ou que j'aimerais faire si j'étais un homme. Et vice-versa : ce que je ne ferais pas.
- Hommes : lister ce que j'estime que je pourrais ou que j'aimerais faire si j'étais une femme. Et vice-versa : ce que je ne ferais pas.

Exercice A-bis

Que pouvez vous faire aujourd'hui que votre grand-mère ou votre grand-père n'aurait pas pu faire ?

- Hommes : que puis-je faire aujourd'hui que mon grand-père ne pouvait pas faire ?
- Femmes : que puis-je faire aujourd'hui que ma grand-mère ne pouvait pas faire ?

Suggestions

- Selon le public concerné, insister sur le domaine de l'orientation professionnelle, de la formation, de l'accès à des métiers, des niveaux de responsabilités, ou sur le domaine de la famille, etc.
- Demander aux participant-es leur point de vue sur les raisons qui expliquent que telle ou telle chose ne se fait pas ou peu selon qu'on est un homme ou une femme.
- Discuter ensemble : est ce que ce sont des raisons « naturelles » ou « culturelles » (par exemple : une femme peut allaiter un bébé ; un homme ne le peut pas : c'est biologique. Mais un homme comme une femme peut donner le biberon : le faire ou non renvoie à des rôles sociaux).
- À partir de l'exercice *grand-parents,* mettre en avant les évolutions sociales et culturelles encourageantes.
- Sur le *paper-board,* organiser les réponses en tableau :

Activités possibles	Femmes	Hommes	Grand-mère	Grand-père
Dans la famille : éducation, enfants, parents…				
Études : orientation ; choix de filières ; études supérieures…				
Travail : accès à l'emploi ; choix d'un métier ; changement professionnel				
Formation initiale, continue				
Vie civique et politique, élections				
Loisirs, sorties, voyages				
Vie associative, participation à des réseaux				
Autre à compléter par formateur-trices et participant-es				

Mots-clés 4 **Évolutions sociales, économiques, culturelles**

Niveau de salaires • Gammes de métiers• Temps partiel/temps plein • Technologies de l'information et de la communication • Conditions de retraite • Congés maternité • Congé parental • Contraception • Avortement • Études supérieures • Vote • Candidature à des élections • Pratique de sports • Maternité • Paternité • Garde des enfants • Violences • Justice • Célibataire • Mère célibataire • Famille • Famille monoparentale • Famille recomposée • Armée • .... *(à compléter par les lecteurs-trices)*

Brochure
Nombreux exercices sur ces thèmes dans la Trousse de formation *Genre et développement*, AQOCI ; référence téléchargement p. 56

Brochure
Situation et évolutions en matière d'égalité en France :
faits et chiffres p. 9 et 10 ; contexte local p. 13 et 14

Mallette
Fiche documentaire n° 3.10
Dates-clés de l'égalité femmes-hommes

Mallette
Différence entre l'approche *femmes* et l'approche *genre :*
outil n° 1.7 *Le genre du Nord au Sud* ; voir par ex. sur le thème *Femme et santé, Genre et santé*, module 7, p. 37

Mallette
Plusieurs de ces aspects sont abordés dans *Égalité, mixité, parité*, Mille Bases Éditions ; outil DVD n° 1.6



Mallette
Livret *Égalité des sexes et développement, concepts et terminologie,* OIF ; outil n° 2.9

Mixité ne veut pas dire égalité

La recherche *Mixité et partage du travail*, à l'initiative du ministère du Travail, montre des formes différentes et inégalitaires de la mixité :

• **Mixité de coexistence :** présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches spécifiques selon chacun des sexes.

• **Mixité aménagée :** hommes et femmes occupent un même poste de travail, mais sans être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités attribuées socialement à chaque sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, conduisant à un traitement différencié des hommes et des femmes. Exemples : maniement de pièces lourdes, attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse manipulations soigneuses et délicates, attribuées de préférence à des femmes.

• **Mixité indifférenciée :** hommes et femmes effectuent des tâches identiques, dans des conditions de travail identiques, mais l'environnement reste plus favorable aux hommes (par ex. : situation de l'emploi évoluant vers plus de flexibilité et de recours aux heures supplémentaires...).

• **Mixité de coopération :** vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration globale du cadre de travail.

Sources : GREF Bretagne ; DARES : *Mixité et partage du travail*, ULP Strasbourg, 1997.

Exercice B

Apprendre à distinguer les notions : égalité, différence, mixité, parité, etc.

• **Égalité :** accès des femmes et des hommes aux mêmes droits, opportunités, conditions matérielles... Exemple : l'égalité salariale, qui est un droit.
• **Différence :** diversité physique, culturelle, sociale... Exemple : la différence des sexes, l'anatomie d'un homme est différente de celle d'une femme.
• **Inégalité :** face à une différence, on a tendance à établir une hiérarchie des valeurs, ce qui crée des inégalités. Exemple : sur la base de différences physiques, l'humanité a traditionnellement affecté une valeur moindre aux femmes qu'aux hommes. Il en est souvent de même pour les différences de couleur de peaux.
• **Équité :** moyen de mener à l'égalité par des mesures temporaires visant à compenser les désavantages qui historiquement et socialement n'ont pas offert des chances égales aux femmes et aux hommes. Exemple : systèmes des quotas de femmes sur des listes électorales.
• **Mixité :** présence de personnes des deux sexes. Exemple : mixité professionnelle.
• **Parité :** chaque sexe est représenté à égalité. Exemple : parité dans un conseil d'administration.
• **Genre :** construction sociale et culturelle de ce qu'un homme ou une femme peuvent faire ou pas dans une société et à une époque données. Exemples : les femmes ne pouvaient pas voter en France avant 1945. Les hommes qui pouponnaient étaient souvent mal considérés.
• **Sexe :** différences biologiques entre les femmes et les hommes. Exemple : rôle physique différent des femmes et des hommes dans le domaine de la procréation.

Inscrire au *paperboard* ces notions ; faire un *brainstorming* en deux temps

1. Discussion sur les notions

• Que veulent dire ces mots ? Arriver à une définition précise, s'assurer que les notions sont comprises.
• Illustrer par des exemples issus de l'expérience : demander à chacun-e de donner un ou plusieurs exemples vécus.

Suggestions
Vérifier la compréhension des notions qui posent souvent problème :
- différences et inégalités : les différences ne devraient pas entraîner une hiérarchisation et des inégalités
- sexe et genre : sexe = biologique/immuable ; genre = construction sociale et culturelle/évolutif
- égalité des chances, égalité des droits ; équité

2. Exemple pratique

Dans un chantier d'insertion professionnelle en bâtiment, il y a huit hommes et deux femmes. L'animateur a dû intervenir pour que les pauses café ne soient pas préparées uniquement par les femmes.
À l'issue du stage, les femmes ont eu plus de mal que les hommes à trouver un emploi dans des entreprises.

Questions :
• Y a-t-il mixité dans ce stage ? Parité ? Égalité ? Quelle analyse de genre peut-on faire ?

Suggestions
Ce type d'exercice peut être transposé à de nombreux autres secteurs d'activités et, bien sûr, inversé. Par exemple : dans un chantier repassage, de couture, il y a un homme parmi cinq femmes. Est-ce lui forcément le chauffeur qui collecte et livre les paniers de linge ?

FICHE DOCUMENTAIRE **Le genre et ses outils**

L'approche de genre met l'accent sur les rapports sociaux entre les femmes et les hommes, en les plaçant dans la perspective d'un développement humain et économique équitable et durable. L'analyse de genre s'attache à décrypter les stéréotypes sexués et les déterminismes culturels et sociaux dans les rôles et les tâches que les femmes et les hommes remplissent lors de leurs activités professionnelles, domestiques, sociales, politiques... En partant des réalités vécues dans l'espace local et dans la vie quotidienne, en articulant le rural et l'urbain, le territorial et le global, l'analyse de genre peut être source de prise de conscience et de transformation sociale et culturelle.

Les méthodes pratiques du genre permettent notamment d'identifier :

- **Les facteurs d'influence :** socioculturel, environnemental, économique, éducation/formation, juridique... et leurs impacts différents sur les femmes et les hommes, en termes de possibilités et de contraintes.

Exemples : les lois ont longtemps été discriminantes pour les femmes (autorité du chef de famille, absence de droit de vote) ; les femmes et les hommes se concentrent dans des études ou des formations spécifiques, ce qui a un impact sur leurs possibilités de trouver du travail...

- **La division des rôles** et des responsabilités en fonction des sexes
  - Le rôle **reproductif** concerne l'ensemble des soins à la famille et à la maison (soins aux enfants, alimentation, nettoyage, entretien...). Il est mené essentiellement par les femmes. Non rémunéré, il est pourtant nécessaire à l'exercice du rôle productif, puisqu'il entretient la force de travail.
  - Le rôle **productif** (économique) a trait à la production de biens et de services générateurs de revenus. Dans la plupart des contextes, les hommes ont accès à une gamme d'emplois plus diversifiée et sont mieux rémunérés.
  - Le rôle **social** et communautaire est tourné vers le bien collectif et l'implication dans l'espace social, culturel, associatif, religieux...
  - Le rôle **politique** regroupe des activités concernant le pouvoir et la participation à la prise de décision et à la défense des intérêts au niveau local, national ou international dans le cadre d'un parti politique ou de la société civile.

- **Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques**

  Pour parvenir à corriger des inégalités entre femmes et hommes, il faut faire en sorte que les changements sociaux s'effectuent en s'articulant à deux niveaux :
  - **Satisfaire des besoins pratiques des femmes à court terme :** l'amélioration des conditions de vie en matière d'accès à des soins de santé, à l'habitat décent, aux revenus, à la garde des enfants, aux transports et à la mobilité...
  - **Viser leurs intérêts stratégiques à plus long terme :** progression en matière de statut social et d'égalité, changements législatifs, droits, meilleure participation aux décisions, à l'élaboration de politiques...

Les intérêts stratégiques sont liés aux contextes politiques, culturels, sociaux-économiques, qui entraînent des situations inégalitaires. Les avancées dans la satisfaction des besoins stratégiques des femmes (réduction des inégalités de salaires, des violences envers les femmes, meilleure représentation politique) sont de nature à rééquilibrer les pouvoirs et à enclencher un processus dit d'*empowerment* des femmes : confiance en soi, pouvoir d'agir, autonomisation, prise de responsabilité...

Égalité

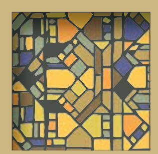
- **Égalité des droits :** les femmes et les hommes ont les mêmes droits (égalité salariale par ex.).
- **Égalité de traitement et d'accès :** directives en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation, de sécurité sociale.
- **Égalité des chances :** les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités et possibilités dans tous les domaines de la vie quotidienne, privée, professionnelle et citoyenne, actions positives.

Action positive

Poser le principe de l'égalité des droits et des chances ne suffit pas à faire cesser les discriminations, à éliminer des inégalités vécues par les femmes et/ou par des groupes sociaux (jeunes, personnes âgées, minorités culturelles...). Les actions positives sont nécessaires dans différents domaines (emploi, formation, responsabilités...). En France, on parle de « discrimination positive ». Par exemple : les systèmes de quotas, qui déterminent une proportion ou un nombre de places ou de ressources réservées à un groupe particulier pour corriger des déséquilibres.

Brochure

Les mots-clés p. 23 et p. 28 donnent des exemples d'évolution ou de clivages en matière de genre



Mallette

Se documenter :
• Document n° 3.11 Chiffres clés 2007, *l'articulation des temps de vie,* p. 61
• Document n° 3.13 Vie des femmes et des hommes en Europe, Eurostat, 2008, *extrait sur le temps libre des jeunes.*

Proposer d'autres exercices sur ce thème :
• Livre *S'il te plaît, dessine-moi un monde rural paritaire !,* analyser les temps de vie, p. 34 à 45 ; outil n° 2.4
• *Plus d'égalité dans la diversité, un défi pour la formation* CLP ; outil n° 1.1 (par ex. reprendre le tableau du partage des temps des hommes et des femmes p. 32)
• DVD Le temps domestique, interview de J.-C. Kaufmann, La Boucle ; outil n° 2.3 (par ex. passer ce DVD de 23 mn, comme base d'une discussion)

Brochure

Sur les stéréotypes : lire la fiche documentaire p. 31

Mallette

Se documenter et trouver d'autres exercices sur ce thème :
• Fiches pratiques *Plus d'égalité dans la diversité, un défi pour la formation* ; outil n° 1.1
Suggestions d'utilisation de ces fiches p. 43 Brochure
• Cartes postales DRDFE Nord-Pas-de-Calais ; outil n° 1.4
Suggestions d'utilisation p. 45 Brochure
• DVD *Égalité, mixité, parité* ; outil n° 1.6, voir la partie pour préparer des animations sur les stéréotypes

Exercice C

Grille des temps selon les différents rôles sociaux : domestique, productif, social, politique

Après une explication et une discussion sur les quatre rôles sociaux, les participant-es établissent un tableau de leurs activités hebdomadaires en évaluant globalement le temps moyen passé chaque semaine dans les différents rôles.

Puis les participant-es confrontent leurs résultats. On peut proposer de compter le temps passé aux activités domestiques selon qu'on est un homme ou une femme.

	La nature de cette activité	Combien d'heures passées ?
Activités productives emploi et par extension recherche d'emploi/ formation qualifiante…		
Activités domestiques maison, ménage, préparation des repas, enfants, entretien maison, jardin, réparation, voiture…		
Activités sociales associatives, communautaires, religieuses…		
Activités décisionnelles politiques, mandats électifs, militantisme dans un parti…		
Activités personnelles, temps libre repos, loisirs, sport…		
Divers : penser à inclure les temps de trajet dans les différentes activités		

2. Dépasser les stéréotypes

Objectif des exercices
Les participant-es prennent conscience que tout le monde hérite et véhicule des préjugés, idées reçues, stéréotypes familiaux et sociaux et que souvent ces représentations constituent des freins au développement individuel et collectif.

Modalités
Selon le nombre de participant-es, constituer un ou plusieurs petits groupes qui effectuent les jeux et les exercices. Puis, restituer avec l'ensemble des participant-es. Conclure en listant tous les stéréotypes que ce travail aura permis de mettre en lumière ; faire un tour de table des exemples concrets d'évolution positive.

Exercice D

Jeux de rôle

Les jeux de rôle ci-dessous sont des canevas. Toutes sortes de transpositions et d'adaptations peuvent être imaginées, selon le public, la présence et le nombre d'hommes et de femmes, le contexte et les objectifs précis.

Un ou plusieurs participants hommes jouent le rôle d'une femme et une ou plusieurs participantes femmes jouent le rôle d'un homme. Les autres participant-es sont observateurs et notent :
- les stéréotypes à l'œuvre et la façon de les argumenter,
- les faits et arguments exprimés pour combattre ces stéréotypes.
Bien déterminer au début les rôles et les attitudes ; laisser le temps de préparer ; se donner le temps d'un échange approfondi après le jeu.

Jeu D1 - Entretien d'embauche dans une crèche

Scénario

La crèche recrute du personnel. La directrice et le ou la président-e du conseil d'administration reçoivent les candidat-es. Parmi eux, un jeune homme, fraîchement diplômé assistant maternel. La présidente du CA est très réticente envers cette candidature et développe des arguments forts pour ne pas engager : raisons psychosociologiques, culturelles, économiques...
La directrice est plus nuancée et est prête à considérer positivement les compétences et capacités du jeune homme, mais elle a encore peur de certaines choses.
Le candidat a bien préparé cette interview, anticipant les résistances potentielles.

Consignes :

- Les joueurs et joueuses ont cinq à dix minutes pour préparer leurs arguments et se mettre dans la peau du personnage.
- L'animateur-trice prépare l'observation avec les observateurs-trices. Exemple : les attitudes, les types d'arguments et leur « qualité » (affirmations gratuites, arguments élaborés, stéréotypes, logique des échanges...).
- Une femme joue le rôle du jeune homme. Selon les disponibilités du groupe, les deux autres rôles peuvent être tenus par une femme ou un homme. La présidente du CA pourrait être un homme.
- Parmi les observateurs, il serait bon d'avoir au moins un homme et une femme.
- Ce scénario peut être élargi à d'autres intervenant-es. Par exemple : la présidente de l'association des parents, une assistante maternelle (jouée par un homme) qui trouve qu'un peu de mixité dans cette crèche serait enrichissant pour tout le monde, etc.

Suggestion

Le jeu peut être prolongé, dans un deuxième temps, par une réunion du comité de sélection qui doit choisir. On peut imaginer différents rôles :
- un favorable,
- un opposé,
- un plutôt favorable,
- un plutôt opposé,
- un-e animateur-trice soucieux-se en permanence des enfants...

Jeu D2 - Stage d'insertion professionnelle dans les espaces verts et jardins

Scénario

Le groupe est composé, par exemple, d'une femme et de quatre hommes. Il s'agit, en début de travail, de se répartir les tâches avec le ou la responsable. Il faut tondre et débroussailler, faire des plantations de jeunes arbres avec la manutention nécessaire, planter une clôture, monter un petit muret, préparer la pause de midi...

Consignes

- Se reporter aux conseils de l'exercice D1 sur la préparation et l'observation.
- Le rôle de la femme est tenu par un homme.
- Le ou la responsable peut aller de la personne autoritaire à la personne laxiste...

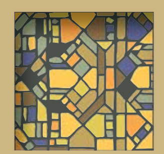
Jeu D3 - Entretien individuel d'orientation

Les scénarios peuvent être très divers. Exemples :
- Une femme souhaiterait faire une formation pour devenir chauffeur-e de bus mais a peur car elle rencontre des réticences dans son entourage.
- Un homme souhaiterait monter une activité dans les services à domicile mais rencontre beaucoup de réticences.

Discrimination

Selon l'article L122-45 du code du travail, la discrimination est constituée lorsqu'une différence de traitement est opérée en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap.
• **Discrimination directe :** une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de son origine ethnique, de son sexe, de son handicap, de son âge...
• **Discrimination indirecte :** un critère ou une pratique neutre en apparence désavantage des personnes sur la base de leur origine ethnique, de leur sexe, etc.

Mallette
Campagne *Pour la diversité* ;
outil n° 3.9



Mallette
Outil n° 1.5
Guide *Accueil et accompagnement des femmes sur des emplois dits masculins*; cf. p. 28 et 29 *Idées pour balayer les faux problèmes :* préjugés concernant une femme qui postule à un métier traditionnellement masculin et arguments déployés par une femme face à son employeur.

Mallette
• Pour approfondir, consulter p. 50 de l'outil n° 1.1 *Plus d'égalité dans la diversité,* CLP qui donne des définitions de : catégorisation, représentation sociale, stéréotypes, préjugés...
• En guise d'illustration, on peut faire circuler les cartes postales ; outil 1.4
Discussion :
- quels sont les stéréotypes que veulent pointer ces dessins ? dans quels domaines ?
- établir une liste de ces stéréotypes.

• La personne (un homme ou une femme) qui les reçoit peut être favorable ou non à l'orientation souhaitée. Elle peut chercher à démonter les stéréotypes rencontrés. Ou alors, elle a des préjugés, et la personne en accompagnement s'efforce de la convaincre.

Jeu D4 - Repas familial où on discute du choix d'un enfant

Un fils veut choisir des études de sage-femme ou de secrétariat ou une fille veut faire des études techniques en électricité ou en maçonnerie.
Il y a la grande sœur ou le grand frère, les parents, un grand-parent. Les attitudes sont partagées.

Suggestion
Imaginer avec les participant-es les réponses aux faux problèmes listés dans ce guide
- « Vous êtes plus fragile qu'un homme.
- Vous serez souvent absente à cause des enfants.
- Vous serez absente pour cause de maternité.
- Difficile de confier un poste de commandement à une femme.
- Je n'ai que des hommes dans l'entreprise et vous allez créer de la perturbation.
- Une femme est perfectionniste ce qui engendre un ralentissement de la production.
- Une femme est moins technique qu'un homme.
- Le poste n'est pas aménagé spécifiquement ».

Mots-clés 5 Stéréotypes

Qualificatifs et attributs
• Positif • Négatif • Fort • Faible • Passif • Actif • Déterminé • Anxieux • Énergique • Doux • Minutieux • Délicat • Sensible• Émotif• Imperturbable • Bavard • Autoritaire • Diplomate • Attentif • Dirigiste • .... *(à compléter par les lecteurs-trices)*

Activités
• Travail physique • Travail intellectuel • Travail de bureau • Travail de chantier • Finitions • Gros œuvre • Direction • Assistance • Exécution • Négociation • Communication • Absentéisme • Éducation des enfants • Paternité • Maternité • Parentalité • ....
.... *(à compléter par les lecteurs-trices)*

Exercice E
Séminaire sur les stéréotypes pour une équipe de MEF ou autre structure liée à l'emploi et à l'insertion

Il s'agit d'une démarche pour une demi-journée de *brainstorming* des équipes permettant d'affiner et d'adapter les exercices précédents, en partant de la notion de stéréotypes. Des outils figurant dans la mallette sont proposés en appui, mais ce canevas est utilisable également sans les outils mentionnés.

1. Rappel des notions
• Chacun-e lit la page p. 31 de cette brochure sur les stéréotypes et les exemples d'exercices proposés dans les pages précédentes.
• Variante ou exercice complémentaire : les participant-es établissent une liste :
  - de qualités générales attribuées au féminin,
  - de qualités générales attribuées au masculin.
  Discussion : y a-t-il des choses « naturelles » dans ces qualités ? quels sont les stéréotypes à l'œuvre ?

2. Comment les stéréotypes sont-ils véhiculés ?

• La famille et le milieu scolaire
Par exemple : discussion sur les jouets et les catalogues de jouets sexistes ; sur la littérature pour enfants, les albums qui véhiculent une image stéréotypée des rôles du père et de la mère, les manuels scolaires, les attitudes des enseignant-es… Les participant-es sont invité-es à donner un exemple vécu.

• L'orientation professionnelle : métiers féminins, métiers masculins
On établit une liste des métiers féminins et masculins les plus courants dans le contexte local.

• Les représentations au travail
Les participant-es listent les qualités qu'ils imaginent des hommes et des femmes au travail.

• Les petites annonces d'emploi (PA)
Quels sont les stéréotypes que les participant-es rencontrent dans les PA ? Citer des exemples.
- Les employeurs véhiculent-ils des stéréotypes dans leurs annonces ?
- Faut-il parfois négocier avec eux ?
- Demandent-ils parfois uniquement des femmes ou des hommes pour un poste ?
- Quels sont les arguments utilisés par les participant-es ?

3. Les participant-es énoncent des exemples de représentations et stéréotypes rencontrés dans le cadre de leur travail

Le plus simple est de partir d'une approche par acteurs. Des stéréotypes peuvent-ils être identifiés ?
- Propres au territoire particulier.
- Véhiculés par les demandeurs d'emploi et les différents publics en parcours d'insertion :
  - les femmes,
  - les hommes,
  - les jeunes femmes,
  - les jeunes hommes.
- Véhiculés par les employeurs.
- Par les administrations concernées.
- Par les organismes de formation.
- Par les élu-es, les responsables de politiques publiques…
- Autres acteurs déterminants ?

Lister dans le contexte donné les principaux préjugés :
- qui affectent négativement les femmes,
- qui affectent positivement les femmes,
- qui affectent négativement les hommes,
- qui affectent positivement les hommes.

4. Propositions : qu'allons-nous faire pour « déconstruire » ces stéréotypes ?

- Quels sont les lieux où les intervenant-es peuvent agir et/ou développent déjà des actions ?
  - lors des entretiens,
  - lors des stages,
  - des accompagnements individuels et collectifs,
  - de la mise en place de formations, d'ateliers,
  - des négociations avec les acteurs extérieurs,
  - autres ?

Brochure
En appui, on pourra se référer aux mots-clés p. 28

Mallette
Et à la fiche p. 60 de *Plus d'égalité dans la diversité*, CLP ; outil n° 1.1

Brochure
S'inspirer du tableau p. 30

Mallette
Discuter de la fiche p. 61 de l'outil n° 1.1 *Plus d'égalité dans la diversité*

Ségrégation professionnelle

Concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'actions et d'emplois différents, où les femmes, ou les hommes sont limités à une gamme restreinte d'occupation (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

Brochure
Sur l'approche par acteurs, p. 36 et p. 37



Exemples de stéréotypes identifiés lors du travail avec les MEF

• Stéréotypes sociaux et culturels : mauvaise image de soi et de son environnement

Dans le cadre d'un atelier, des accompagnateurs-trices ont identifié des clichés, issus de préjugés très ancrés localement, véhiculés par de nombreux habitant-es qui ont une vision dévalorisée d'eux-mêmes – et véhiculés aussi parfois par les acteurs de l'insertion…
Elles et ils les ont mis en vis-à-vis de réalités objectives.

• Métiers stéréotypés

Les agent-es des MEF ont listé les métiers les plus fréquents pour les femmes et les hommes dans le contexte local, métiers qui font l'objet de demandes de formation sexuées. À noter que spontanément, ce sont des métiers précis qui sont resssortis pour les femmes et des secteurs d'activités pour les hommes, suggérant pour ces derniers, une plus grande diversité de métiers à l'intérieur de secteurs.

À partir de là, et pour favoriser les prises de conscience, de nombreuses animations peuvent être imaginées, comme la création d'un photo-langage avec des groupes en insertion.

- Les intervenant-es identifient-ils/elles des préjugés à l'œuvre en interne ?
  - au niveau individuel dans leur propre pratique,
  - dans l'institution elle-même,
  - des conseiller-es ANPE ou autres structures sont-elles susceptibles d'avoir des préjugés concernant les publics reçus ? Lesquels ?
  - le public reçu a-t-il des préjugés par rapport aux personnels de l'organisme de formation ?
  - quelles propositions pour agir en interne sur ces préjugés ?
- Est-ce qu'il y a des exemples visibles et duplicables de bonnes pratiques, de déconstruction de préjugés ?
- Peut-on identifier des valeurs positives, culturellement ancrées dans la région, qui pourraient être valorisées pour « contre-balancer » des préjugés ?
- Y a-t-il des activités économiques qui se développent dans la région, des bassins d'emploi, mais qui nécessiteraient de combattre des préjugés quant à la possibilité que des hommes ou des femmes occupent telle ou telle fonction ?

Conclusion : les intervenant-es peuvent-ils imaginer de créer un outil pratique pour ce contexte ? Développer une initiative, un projet spécifique en la matière ? en faire un axe de travail, de réflexion plus pérenne dans leur structure ?

Suggestions

- Faire un compte rendu précis du résultat de ce séminaire en identifiant une douzaine de recommandations opérationnelles à mettre en œuvre dans la structure :
  - pour l'accompagnement individuel,
  - pour les groupes.
- Lister les stéréotypes qui circulent localement et mettre en face des éléments de réalité objective qui peuvent en démentir certains (cf. ci-dessous).
- S'appuyer sur la grille ainsi obtenue pour animer, avec les habitant-es et des publics en accompagnement, un photo-langage (cf. p. 39).

Représentations : stéréotypes	Réalité : faits objectifs
La ville est enclavée, loin de tout. La ville est triste, laide. Elle est très pauvre. Il n'y a pas de travail, pas d'activités, pas d'infrastructures. Les jeunes filles font des enfants pour avoir des allocations. La drogue circule partout. Plein de jeunes traînent dans les parkings, autour du monument aux morts, de l'Église, c'est dangereux… On ne peut pas sortir après 21 heures. Il y a trop d'immigré-es. Il y a eu des meurtres. Les gens sont paresseux, assistés…	Des lignes de train et de bus avec des abonnements bon marché permettent d'accéder facilement à Cambrai, à Lille… Beaucoup d'infrastructures existent, comme la MEF, la Maison de la solidarité, tous les services administratifs, la halte-garderie, le centre socio-culturel… Une nouvelle maison culturelle constitue un pôle de développement local. 500 emplois nets ont été créés dans l'arrondissement en 2006. Il y a un collège et un lycée privé réputés, de nombreux commerce, pharmacies, médecins… Il n'y a pas plus de faits divers qu'ailleurs mais la presse locale focalise dessus. Ces « immigré-es » n'en sont plus : on en est à la 3e ou 4e génération… Il existe encore des valeurs de solidarité sociale et familiale.

Métiers des femmes	Métiers des hommes
Assistante maternelle, puéricultrice	Bâtiment
Secrétaire	Agriculture
Assistante sociale	Jardinage
Auxiliaire de vie	Logistique, Transport
Accompagnatrice en MEF	Hôtellerie, restauration
Serveuse	Soudure
Esthéticienne	Chaudronnerie

FICHE DOCUMENTAIRE Les stéréotypes

« Opinion toute faite réduisant les singularités » (dictionnaire).

Exemple de stéréotypes de genre : les femmes sont plus bavardes que les hommes. Les femmes sont douces, patientes, communicantes, émotives. Les hommes sont rationnels, agressifs, bons en maths et en techniques. Les femmes sont bonnes en langues, en français.
La plupart de ces comportements sont liés à un formatage social. Ainsi, concernant le préjugé « bavardage », des études montrent qu'en moyenne les hommes font des discours plus longs que les femmes car ils ont en général plus l'habitude de la parole en raison de responsabilités plus élevées.
Les dernières recherches en neuropsychologie montrent qu'il y a plus de différences entre deux humains quels qu'ils soient, que spécifiquement entre un homme et une femme. Elles témoignent de la plasticité du cerveau humain qui peut acquérir ou s'adapter à toutes sortes d'activités, de façons de penser, de réactions, selon les contextes sociaux, culturels et les choix personnels.

Voir bibliographie p. 57

Les êtres humains fonctionnent, individuellement et collectivement, avec des représentations qui guident leurs actions. Celles-ci sont constitutives de la culture. Ces actions et attitudes ne sont donc pas naturelles. Un grand nombre d'entre elles font partie d'un système d'évidences. Sans elles, il ne serait pas possible de vivre car il faudrait sans cesse réfléchir avant de poser le moindre acte. Cependant, ces évidences ne sont pas des « vérités » éternelles ni universelles. Ne jamais les remettre en question peut conduire à des comportements qui créent ou renforcent des inégalités.
Les représentations sociales concernant les rôles et comportements masculins et féminins ont été culturellement construites pour établir, justifier, légitimer voire modifier un ordre social. Elles sont à l'origine de stéréotypes très puissants car ils sont collectifs, véhiculés par la famille, l'éducation, l'école, le milieu professionnel, les médias, etc. Identifier, déconstruire les stéréotypes est donc nécessaire pour lutter contre les discriminations en général. Ces discriminations se cumulent et affectent aussi les personnes issues des migrations, les « seniors », les jeunes, les handicapé-es.
Les textes internationaux en faveur de l'égalité des femmes et des hommes comportent des engagements sur les stéréotypes de sexe, les considérant comme un facteur bloquant pour atteindre l'objectif d'égalité. Deux exemples :

Mallette
Textes internationaux et européens, fiches n° 3.1 et 3.3

- **La Convention internationale pour l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes (CEDEF, 1979)**

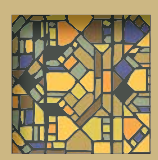
Art 5 : *Modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes.*

- **La Feuille de route de l'Union européenne pour l'égalité (2006-2010)**

5.2 : Élimination des stéréotypes liés au genre sur le marché du travail
Les femmes continuent à devoir faire face à une ségrégation à la fois horizontale et verticale. La plupart restent employées dans des secteurs habituellement moins reconnus et valorisés, traditionnellement occupés par des femmes. En outre, elles occupent généralement des échelons inférieurs dans la hiérarchie. Il est important de faciliter l'entrée des femmes dans les secteurs non traditionnels, mais aussi de promouvoir la présence des hommes dans les secteurs traditionnellement occupés par les femmes. Des lois anti-discriminatoires devraient être appliquées, et des actions de formation et des incitants devraient être offerts.

Brochure
Ségrégation professionnelle, définition p. 29

Brochure
Les 6 objectifs de la Feuille de route de l'UE p. 54



3. Replacer la question de l'emploi et de l'égalité dans une perspective de développement local

Ces exercices correspondent à un niveau d'approfondissement et d'élargissement de la problématique. Ils s'adressent aux agent-es des MEF mais aussi aux responsables de projets de développement local, associations, etc.
Les questions d'égalité professionnelle ne peuvent être abordées uniquement du point de vue de l'accès à des métiers et des filières : elles doivent se placer dans une vision territoriale globale. Les difficultés rencontrées sont reliées à des contextes plus larges à la fois au niveau des politiques locales (articulation des temps, infrastructures adaptées...) et globales (récession, délocalisations, nouvelles opportunités...).
Le risque existe toujours de privilégier le quantitatif et les statistiques. Prendre appui sur un développement local durable réhabilite le qualitatif et la prise en compte des droits humains dont fait partie l'égalité des femmes et des hommes.

Brochure
Le développement local et ses pratiques : lire la fiche documentaire p. 38 et p. 11

Mallette
• Document sur le développement local et le croisement DL-genre, produit par ASTER-International ; outil n° 4.3
• Mots-clés p. 12

Objectif des exercices
Les participant-es réalisent ou affinent leur conscience du fait que les problèmes qu'ils rencontrent et les situations individuelles des personnes en difficulté sont aussi liés aux stratégies de développement dans le territoire et au-delà. Ils disposent d'outils théoriques et pratiques pour, le cas échéant, bâtir des argumentaires, notamment dans le cadre de négociations et de collaborations avec d'autres acteurs.

Modalités
Ces trois exercices F, G, H peuvent être faits séparément ou constituer un module global. Celui-ci part de l'analyse de la situation au regard du développement local, poursuit sur l'analyse des rôles des acteurs et enfin, débouche sur l'élaboration d'éléments de plaidoyer pour convaincre.

Exercice F
Les cercles de dévitalisation/revitalisation d'un territoire

Cet exercice propose d'adapter à la thématique du genre et de l'emploi les cercles de Bernard Vachon, qui analysent les processus de dévitalisation d'un territoire et les leviers possibles pour sa revitalisation. Il s'agit de proposer des pistes pour des responsables de développement local et de projets et de servir de support à des ateliers de réflexion stratégiques et de plaidoyer.

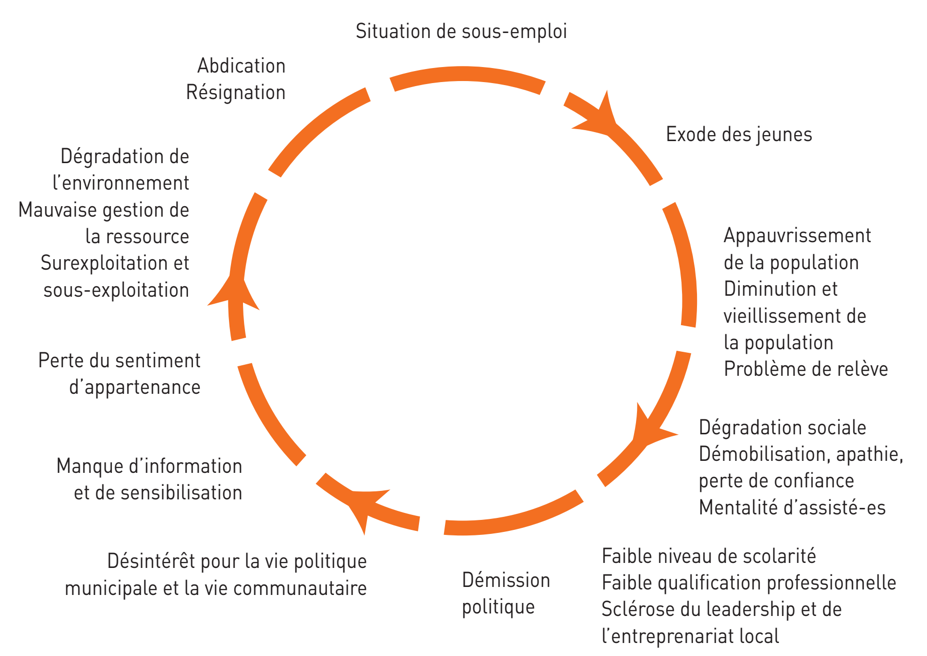
Suggestions
- Cet exercice nécessite une demi-journée de travail. Il peut constituer un atelier dans le cadre d'une conférence, d'un forum public.
- Les participant-es prennent connaissance des schémas et des suggestions de questionnements.
- Ils-elles s'attachent à intégrer le plus possible les questions d'emplois et de genre.
- Ils-elles établissent un document de diagnostic des problèmes et de propositions pour les résoudre.
- On peut aussi se référer à des plans locaux de développement et Agendas 21 et les confronter avec cette méthode : - analyser si ces stratégies prennent en compte de façon transversale le genre ;
  - si ce n'est pas le cas faire des propositions pour compléter...

F1 - Suggestions de questionnements pour le cercle de dévitalisation

• Situation de sous-emploi
Le fait d'examiner cette situation de départ, qui engendre la dévitalisation, permet – même si des pistes de revitalisation sont engagées – de refaire le point :
- quelles sont les raisons et quels sont les effets de la récession et de la crise économique ?
- Comment les femmes et les hommes ont-ils été affectés ? quels secteurs et branches ont été touchés ?

Brochure
Voir p. 10 à 15, contexte régional

Le cercle de dévitalisation locale



Source : conception Bernard Vachon et Francine Coallier
exécution Atelier de cartographie du Département de géographie de l'UQAM, Montréal

• Exode

- Qui part, qui reste ?
- Proportion des hommes et des femmes parmi les principales catégories ; celles et ceux qui partent (âge, qualifications, niveau social…)
- Est-ce que de nouvelles personnes arrivent ? Est ce que cela pose des problèmes ?

• Appauvrissement

Analyser les statistiques disponibles, notamment les comparaisons avec les moyennes régionales et nationales.

- Proportion d'hommes et de femmes parmi les plus pauvres.
- Quand le ménage s'appauvrit, quelles sont les conséquences sur l'homme et sur la femme ?

• Dégradation sociale, avec notamment régression culturelle

- En quoi les rôles et la « hiérarchie » entre les hommes et les femmes évoluent selon les catégories ?
- Les hommes et les femmes réagissent-ils de la même manière ?

Par exemple, l'expérience sur ce territoire semble montrer que les femmes se mobilisent davantage pour s'en sortir et assurent de multiples fonctions.

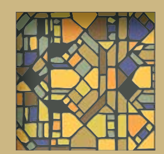
• Niveau d'étude et de formation

- Comment évolue la situation ? S'est-elle dégradée ?
- Quelles sont les possibilités réelles de choix pour les garçons ou les filles ? de réinsertion professionnelle pour les femmes et les hommes ?
- En quoi cela renforce-t-il les rôles et les tâches traditionnels ?
- Les jeunes restent-ils sur place pour leur scolarisation ou vont-ils dans des villes où il y a plus de choix ? Est-ce la même chose chez les filles et les garçons ?

• Démission politique, désintérêt pour la vie politique et associative

- Y a t-il continuité des politiques locales ou succession de mandats ?
- Les listes électorales et les conseils municipaux se masculinisent-ils ou se féminisent-ils ?
- Qui, des hommes ou des femmes, s'engage dans ou participe à la vie associative ?

Bernard Vachon, géographe québécois ayant exercé des fonctions de direction du Groupe de recherche en aménagement et développement des espaces ruraux, est à la fois un praticien et un théoricien qui a animé des diagnostics régionaux au Québec, élaboré puis animé un programme de formation au développement local. Il a coordonné *Le Québec rural dans tous ses états*. Il consacre un ouvrage au développement local, théorie et pratique où par l'image des cercles il représente d'abord les étapes de la dévitalisation puis celles de la revitalisation d'un territoire.



Dans le contexte du développement local, on appelle *leaders* des personnes qui ont un effet d'entraînement sur les dynamiques locales, du fait de leur connaissance du terrain, de leur prise de conscience des problèmes et de leur capacité à proposer des solutions nouvelles. Un processus de développement local peut s'enclencher d'autant plus que les stratégies publiques s'appuient sur ces acteurs *leaders*, eux-mêmes s'appuyant sur les politiques publiques (croisement des mouvements ascendant et descendant). Il est important d'identifier les femmes et les hommes qui jouent ce rôle et/ou dont on devrait renforcer les capacités d'action et de proposition.

• Manque d'information et de sensibilisation

La crise est souvent liée aux effets des délocalisations (textile, par exemple) et de la mondialisation. Les responsables locaux n'ont pas toujours les moyens d'une appréhension globale et claire du phénomène, ce qui rend plus difficile l'adoption d'une pédagogie permettant l'information la plus juste de la population.

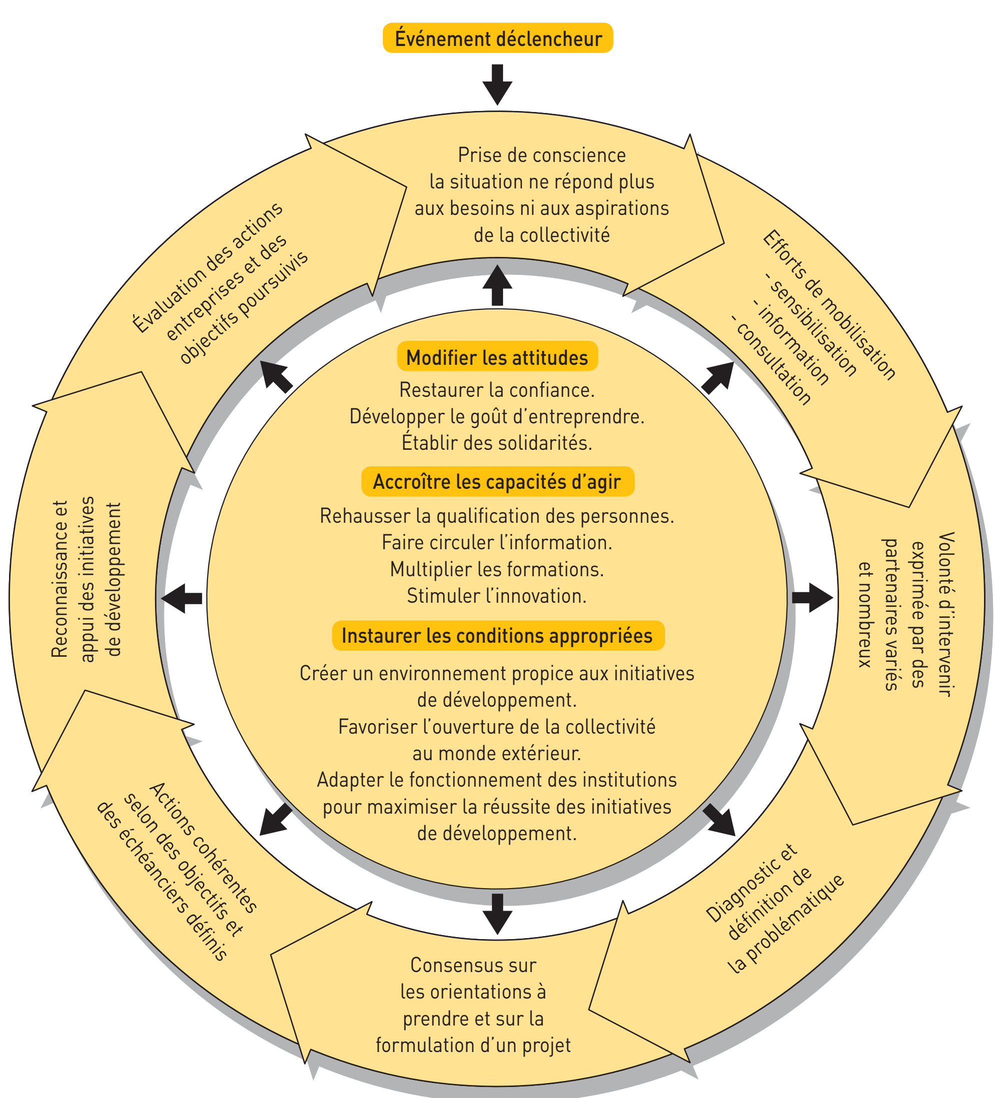
- Avons-nous l'impression d'être dépassé-es par la situation et dépourvu-es de moyens ? Ou pensons nous avoir saisi les changements en cours ?
- Pouvons-nous analyser comment ces changements affectent différemment les femmes et les hommes ?

• Perte du sentiment d'appartenance

Les caractéristiques identitaires propres au territoire (liées à son histoire, son patrimoine, ses leaders…) perdent de leur force lorsque le territoire se vide et que ses forces vives diminuent.

- Quelles sont les caractéristiques du territoire ?
- Qu'est-ce qui fait que l'on a envie d'y vivre ? d'y appartenir ?

Le processus de revitalisation par le développement local



Source : conception Bernard Vachon et Francine Coallier exécution Atelier de cartographie du Département de géographie de l'UQAM, Montréal

• **Dégradation de l'environnement**
- Quels sont les problèmes environnementaux et sanitaires ? (Érosion de ressources naturelles : sols, eau, diversité agricole et biologique, pollutions, dégradation de paysages…)
- Est-ce que ces problèmes s'aggravent ?

• **Abdication et résignation**
- Comment réagissent les élu-es et responsables locaux ? En gérant la crise ou en construisant un projet de territoire ?
- Quelles sont les réactions de la population : attentisme ? passivité ? volontarisme ?
- Est ce que les femmes et les hommes ont des façons différentes de réagir ?

F2 - Suggestion de questionnements pour le cercle de la revitalisation

• **Prise de conscience :**
- Quelles problématiques en font l'objet ? Par exemple : quels sont les débats dans la presse locale ? Parmi les groupes d'élu-es ? Dans les stratégies en discussion (Agenda 21, etc.) ?
- Quelle place pour les questions qui concernent particulièrement les femmes ? Prend-on en compte de façon égale l'emploi féminin et l'emploi masculin ?

• **Volonté d'intervenir**
- Est-elle la même chez tous les acteurs ? Quelles sont les formes d'intervention en cours ?
- Est-elle la même chez les femmes et les hommes ? Les décideurs locaux affichent-ils dans leurs discours et leurs propositions la même volonté d'intervenir auprès des femmes et auprès des hommes ?

• **Modifier les attitudes**
- Que faut-il modifier dans les attitudes d'hommes ? de femmes ? de jeunes ?
- Que faut-il modifier dans les attitudes des différents acteurs concernés ?
- Qu'est-ce qui a évolué positivement ces derniers temps ?

Brochure
• p. 26 à 30, exercices sur les stéréotypes concernant les rôles et tâches des hommes et des femmes ; fiche documentaire p. 31
• Sur les acteurs, voir p. 36

• **Accroître la capacité d'agir**
- Quels sont les publics ciblés prioritairement par les dispositifs visant à renforcer l'autonomie, la formation, le pouvoir d'agir ?
- Quels types de formation et pour qui ? Quels dispositifs, mécanismes et politiques publiques peuvent faire levier ?
- Instaure-t-on les conditions appropriées : satisfaire les besoins pratiques des femmes et des hommes ?

Brochure
Voir p. 25 sur l'articulation besoins pratiques/intérêts stratégiques

• **Comment met-on en œuvre concrètement le projet de revitalisation ?**
Le diagnostic est la phase essentielle d'une démarche de changement. Associer la population est gage de sa mobilisation dans la mise en œuvre de solutions
- Qui le conduit ? comment ? En complément de cabinets d'experts qui vont faire *pour*, encourage-t-on des démarches participatives qui impliquent la population ? A-t-on cherché régionalement une structure qui l'accompagne et fasse *avec* ?
- Modalités : prévoir des groupes de femmes, des groupes d'hommes et des forums publics mixtes.

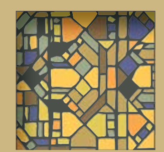
Mallette
Brochure d'ASTER *Diagnostic territorial participatif intégrant le genre* ; outil n° 4.3

La population ayant participé au diagnostic identifie ses besoins et potentiels et peut contribuer, avec les politiques et les technicien-nes locaux du développement, à élaborer le projet de territoire, à participer activement au conseil de développement.

Mots-clés 6 **Développement local durable**

Territoires • Économie • Social• Culture • Environnement - ressources locales • Population - ressources humaines • Participation • Concertation • Citoyenneté • Court terme/long terme • Rural/urbain • Inclusif • Équitable • Équilibré • Mobilisation • Partenariats • Négociation • Réseau • Projet • Longue durée • ……………………………………………………………………… *(à compléter par les lecteurs-trices)*

Brochure
Voir schéma du développement durable, Adéquations, p. 55
Il peut servir d'appui pour prendre en compte les synergies entre aspects environnementaux, économiques, sociaux, culturels, participatifs du développement.



Les acteurs et actrices peuvent être des individus, des groupes, des institutions... Ils peuvent agir à tous les niveaux : local, régional, national, international. Ils interviennent dans les champs sociétaux.

- **Le champ socio-économique** comprend la production, la commercialisation, la consommation des biens et services et les relations que cela suppose : entreprises, entrepreneur-es, ouvrier-es, employé-es, chômeur-ses, cadres et leurs organisations, banques, administrations, moyens pour l'accompagnement et la formation des chômeur-ses...
- **Le champ politique** comprend l'organisation de la vie en société, dans toute la dimension juridique et administrative et les relations que cela suppose : élu-es, agent-es administratifs, police, agent-es de détention, juges, avocat-es et autres intervenant-es judiciaires, services municipaux...
- **Le champ culturel** intègre les valeurs, les modes de comportement, les expressions artistiques : enseignant-es, acteurs religieux, publicistes, médias, organisations d'éducation populaire, mouvements de jeunesse... et les personnes qui les animent, bénévoles et rémunérées : animateurs-trices, formateurs-trices, parents et acteurs familiaux, etc.

Suggestion

Faire un schéma des inter-relations entre les acteurs, en affectant des flèches de couleur selon les types de relations suivantes :

- **Partenaire,** associé directement à la démarche, au projet, à la proposition.
- **Allié** à cette démarche car elle rencontre ses intérêts/objectifs.
- **Opposé** à la démarche, au projet, à la proposition.
- **Témoignant d'une confiance/** bienveillance à l'égard de la démarche.
- **Éprouvant une méfiance.**
- **Ne s'intéressant pas,** ne se sentant pas concerné.

Exercice G

Les acteurs en jeu sur le territoire

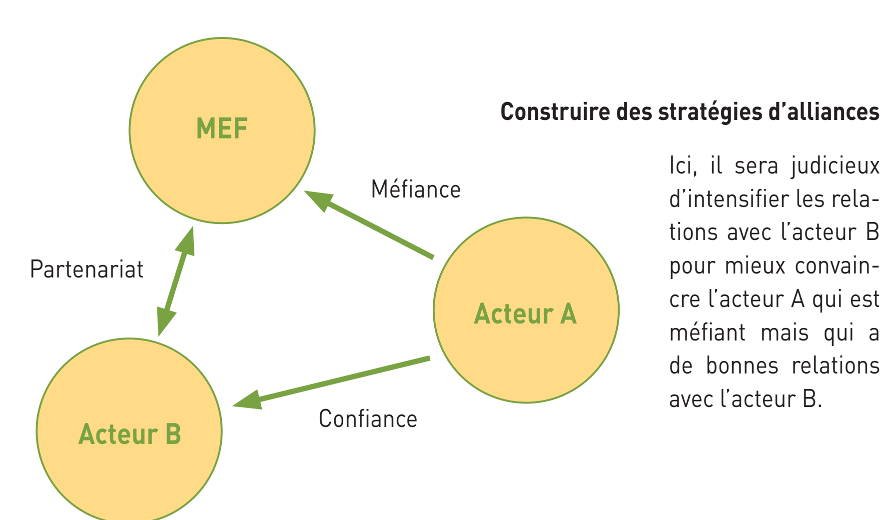
Les participant-es dressent la liste de tous les acteurs économiques, sociaux, politiques, avec lesquels ils-elles sont en relation et qui ont un impact sur la mise en œuvre de leurs actions et leur capacité à atteindre leurs objectifs.
Ils réfléchissent ensuite à une stratégie prioritaire ciblant quelques acteurs majeurs et définissent une action à mener en direction de ces acteurs.

Ces acteurs ont, sur un territoire, des relations entre eux. Ainsi, ils peuvent :
- s'ignorer, s'éviter, s'opposer (relations exclusives)
- ou collaborer, se concerter, s'épauler, coopérer (relations inclusives).

Des rapports de force existent entre eux : ils ont une influence différente sur ce qui se passe et se décide sur le territoire, sur le cours des choses.

Suggestions

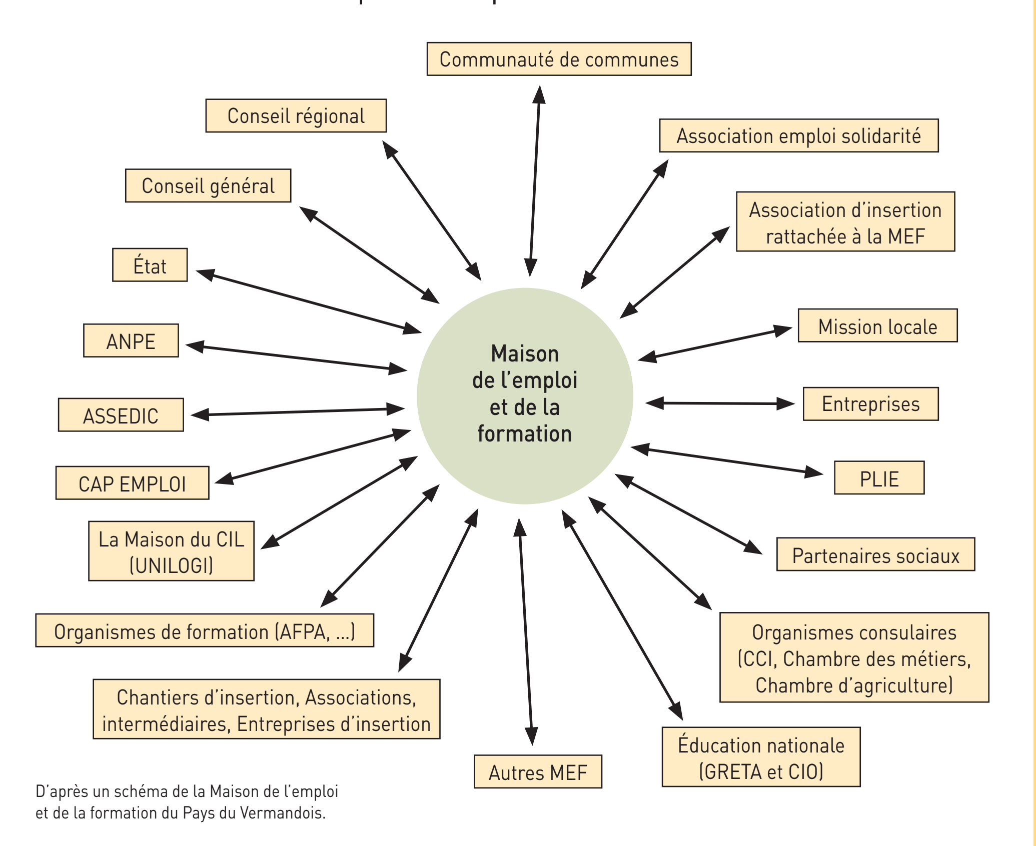
- Lister les acteurs en présence sur le territoire dans le domaine concerné.
- Les classer :
  - privés/publics ;
  - locaux, régionaux, nationaux, internationaux ;
  - agissant dans le politique, le social, l'économique, le culturel, l'écologique ;
  - selon le niveau d'influence, de pouvoir.
- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes parmi les interlocuteurs ? À quels niveaux de responsabilité ?
- Quels sont les objectifs poursuivis par les acteurs ? Leurs intérêts ?
- Quel est leur mode d'action ?
- Quelle est la nature de l'inter-relation avec chaque acteur ? Entre les différents acteurs ? Par exemple :
  - qui est le partenaire de qui ?
  - qui est l'allié de qui ?
  - qui est « opposant » de qui ?
  - qui ne s'intéresse pas à qui ?
- Quels sont les problèmes rencontrés ?
- Quels sont les appuis, partenariats, alliances, possibles ?
- Quels sont les deux ou trois acteurs déterminants qu'il serait utile de convaincre de l'importance et de l'efficacité d'une démarche d'égalité femmes-hommes ?
- Comment les convaincre ? Créer un argumentaire ? Organiser un séminaire ? Un forum public ?



Construire des stratégies d'alliances

Ici, il sera judicieux d'intensifier les relations avec l'acteur B pour mieux convaincre l'acteur A qui est méfiant mais qui a de bonnes relations avec l'acteur B.

Maison de l'emploi et de la formation :
une multiplicité de partenaires et d'acteurs



D'après un schéma de la Maison de l'emploi et de la formation du Pays du Vermandois.

Brochure
Présentation MEF p. 15

Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Les PLIE ont été créés par la Loi de juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions. Associant villes, communautés urbaines, région, État, etc. les PLIE visent à coordonner les actions publiques au plan local en faveur des demandeur-ses d'emploi en difficulté d'insertion.

Exercice H
Construire un argumentaire

À titre d'exemple, on peut partir de l'analyse de la dévitalisation/revitalisation d'un territoire (exercice F) ou de l'analyse des jeux d'acteurs (G) ou encore combiner les deux exercices qui se complètent. Sur cette base, on construira un argumentaire, par exemple sur le thème : enjeux et impacts de l'égalité des femmes et des hommes dans le développement local, avec pour objectif de :

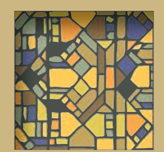
- Faire un diagnostic des problèmes à résoudre.
- Identifier des solutions et les différents acteurs à impliquer dans ces solutions.
- Rédiger une note-argumentaire simple à tester et à réajuster.

Ce type d'argumentaire peut constituer un outil de base pour des notes stratégiques internes, des *check-lists* de questions/arguments à avoir en tête quand on négocie, des bilans et plans d'action, des courriers à des partenaires, une communication en direction d'autres acteurs, de pouvoirs publics, un dossier pour une conférence, etc.

H1 - Jeu de rôle pour faire émerger des arguments

Le jeu de rôle permet de construire un argumentaire de façon participative et dynamique. Un groupe de participant-es endosse différents rôles, par exemple : chef-fe d'entreprise, artisan, directeur-trice de ressources humaines, association locale, administrations diverses, syndicat, maires, élu-es, journal local...

Brochure
Conseils sur les jeux de rôle p. 26 et exercices p. 26 à 28



- Définir de 4 à 8 acteurs principaux, incluant ceux qui ont une influence particulière en matière d'égalité femmes-hommes et de développement local.
- Se mettre autour d'une table de négociation et mettre en débat les résultats de l'exercice F : éléments de dévitalisation/revitalisation et/ou ceux de l'exercice G : éléments d'une stratégie par rapport à quelques acteurs-clés.
- Chaque participant-e réagit à ce diagnostic en pointant, du point de vue de son rôle, les aspects critiquables, par exemple non réalistes, et les aspects réalistes, positifs, innovants.
- Des observateurs (au moins un homme, une femme) prennent des notes.
- Variante en fonction de la taille du groupe et de sa pratique : d'autres participant-es interviennent pour poser des questions, demander des explications. Ils endossent le rôle d'un acteur de leur choix.

Penser à rester centrés sur le **fil conducteur** de la discussion. Exemple :
- Comment mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans les actions de développement local ?
- Y a-t-il des actions spécifiques à développer pour les femmes ?
- Y a-t-il des actions spécifiques à développer pour les hommes ?
- Quels sont les acteurs à convaincre, impliquer etc. ?

Brochure
• Voir aussi p. 11 et p. 12
• Définition de *leaders*, p. 34

FICHE DOCUMENTAIRE Le développement local et ses pratiques

Le développement local est un processus qui s'enracine dans des situations concrètes insatisfaisantes, dans des besoins locaux. Il est donc territorialement situé. Il s'enclenche quand des personnes, des *leaders*, refusent ces situations et pensent qu'il est possible de les transformer ou de trouver des moyens, des innovations pour répondre aux besoins détectés. Pour réussir ces actions de développement il convient de sensibiliser et mobiliser suffisamment la population, de prendre appui prioritairement sur l'ensemble des ressources locales, de créer des relations synergiques entre les différents acteurs. Un diagnostic de la situation permet de déterminer des objectifs et des stratégies adéquates, opportunes. Cette analyse, pour être pertinente, prendra en compte une série d'éléments, dont l'approche de genre.

Le développement local prend en compte toutes les dimensions constitutives de la vie en société : l'économie, le politique, le culturel, le social, l'environnemental... La production et la distribution des biens se font dans la perspective du développement durable. La participation citoyenne est la base de l'action politique. La prise en compte des besoins sociaux est essentielle. Les valeurs mises en avant sont de type synergiques, collaboratives et non pas concurrentes.

Le développement local est un processus et pas un programme. C'est une dynamique collective et pas un simple aménagement des conditions de vie.

Les pratiques d'un processus de développement local

Compétences et attitudes, qui peuvent être individuelles ou de groupes :
• Être attentif à son territoire et à ce qui s'y passe ; connaître son fonctionnement et les *leaders.*
• Avoir une attitude volontariste (pas fataliste).
• Faire preuve d'empathie (se sentir *partie prenante de* et *avec*).
• Savoir écouter, animer un groupe pour *produire*, faire des synthèses.
• Savoir (s') organiser.
• Savoir mobiliser les acteurs et les ressources et mettre en relation.

Méthodes en développement local

• Les méthodes d'animation de groupe et de collectivités.
• Le diagnostic participatif d'un territoire (ex : consultation, synthèse, restitution).
• L'élaboration et la conduite de projets.
• L'élaboration de plan d'actions (coordinations des objectifs, moyens et actions).
• Les méthodes de communication et de diffusion.

Une des manières de savoir comment se fait le développement local est de se renseigner sur *les bonnes pratiques* de ce qui se réussit ailleurs, sans oublier que chaque territoire est spécifique.

H2 - **Élaboration de l'argumentaire**

• Recueillir le matériau argumentaire

Le groupe se réunit pour analyser les résultats du jeu de rôle, en gardant toujours un fil conducteur (cf. page précédente).
Une restitution est faite par les observateurs-trices, suivie d'une discussion générale.
L'objectif de cette discussion est de lister une douzaine d'arguments importants correspondant à des solutions pour résoudre les problèmes identifiés.

• Rédiger l'argumentaire

Deux personnes (un homme, une femme) sont choisies pour établir à tête reposée un premier jet d'une note argumentaire et en coordonner la rédaction finale.
Ce premier jet circule parmi l'ensemble des participant-es jusqu'à la version finale.

• Tester/réajuster l'argumentaire

Dans le cadre d'un processus ayant une finalité précise (par ex. aboutir à un document de positionnement à mettre en débat lors d'un séminaire public), on peut très bien imaginer un second jeu de rôle similaire au jeu H1, afin d'affiner l'argumentaire.
Une fois l'argumentaire diffusé auprès de la cible concernée, prévoir un bilan de son impact par rapport aux objectifs et réajuster la stratégie s'il y a lieu.

4. Démarches d'approfondissement

Certains exercices et modes d'animation peuvent s'inspirer d'une démarche de recherche-action qui part des savoirs, des vécus, des besoins du public concerné à qui un accompagnement adapté propose des outils pour analyser la situation. Ce sont des démarches participatives à plus long terme qui s'inscriront dans une stratégie plus globale, visant à changer des éléments du contexte qui font blocage en s'appuyant sur des dynamiques existantes. Les exercices ci-dessous s'adressent de préférence à des groupes homogènes, dont les membres se connaissent déjà.

Objectif des exercices

Les participant-es construisent activement des outils pédagogiques ou de plaidoyer, leur permettant à la fois de mieux prendre conscience de forces et de faiblesses et de témoigner et d'argumenter auprès d'autres acteurs pour influer sur des décisions.

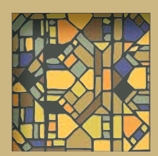
Modalités

Les trois exercices I, J, K peuvent être utilisés séparément ou former un tout pour aboutir à un module de formation spécifiquement adapté au contexte, qui comportera : un outil visuel ou audiovisuel ; des témoignages, positions et propositions d'acteurs ; une proposition d'action pour des décideurs.

Exercice I

Créer un photo-langage

Le photo-langage est un outil d'animation intéressant pour stimuler la parole et l'imagination. Il peut être particulièrement adapté à un public jeune ou pour court-circuiter le côté trop abstrait de certains exercices de formation, qui ne convient pas à tous les publics. Il permet un travail de groupe où l'on part de situations réelles plutôt que de concepts. Un photo-langage se compose d'une série de photos et le cas échéant de fiches thématiques donnant des commentaires.
L'idée est ici de proposer à un groupe en recherche d'emploi ou en insertion de travailler, pendant la durée d'un stage ou d'un accompagnement, à la création d'un photo-langage à partir des réalités locales. Exemples de thèmes des photos : actions et rôles sociaux des hommes et femmes ; métiers ; problèmes du territoire - réalisations positives dans le territoire ; acteurs du territoire...



Les photos peuvent être réalisées par les participant-es eux-mêmes et/ou rassemblées à partir de la presse locale et autres supports (brochures des collectivités territoriales…).

Suggestions d'utilisation du photo-langage en formation

- En général, on dispose des photos sur la table.
- Chaque participant-e choisit une ou plusieurs photos, l'interprète, dit au groupe ce qu'il-elle ressent.
- L'animateur-trice peut lister au fur et à mesure par mot-clés ce qui paraît le plus important, lancer des débats.
- Pour finir, on peut sélectionner une ou plusieurs photos qui paraissent les plus pertinentes pour le groupe, et réfléchir au questionnement et aux propositions concrètes que cela inspire.

Brochure
Pour préparer, on pourra faire d'abord un travail sur les stéréotypes et les réalités ; voir tableau p. 30

Variante : la vidéo

Si l'on dispose d'un atelier vidéo, on peut élaborer un projet de création collective d'une vidéo sur des thèmes similaires à ceux proposés pour le photo-langage.

Complément : les coupures de presse

- Les participant-es sont invité-es à rassembler progressivement, à partir de la presse locale et de leurs autres lectures, les articles et photos de presse notamment sur :
  - les métiers,
  - les activités économiques,
  - la création ou la fermeture d'entreprises,
  - les petites annonces…
- Les accompagnateurs-trices sélectionnent pour leur part des coupures et photos de presse se rapportant au même sujet dans une gamme de journaux nationaux, voire internationaux, sur une période donnée (par exemple un mois).

Un des objectifs de cet exercice peut être de montrer que les situations économiques et sociales s'inscrivent dans un contexte plus global, celui de la mondialisation économique et des politiques au niveau national, européen, international.

Exercice J

Animer des *focus groups*

Le *focus group* met en œuvre des discussions collectives libres sur un thème particulier, permettant d'étudier un problème et de chercher collectivement des solutions. Les *focus groups* permettent de repérer et d'analyser la formation et l'évolution des représentations sociales, les croyances, les savoirs et les idéologies qui circulent dans un groupe social. L'interaction entre les participant-es est un facteur important dans le déroulement des discussions.

Mallette
Consulter le document n° 4.3 *DTPG*, ASTER, p.18 à 21

Ces entretiens collectifs d'une durée d'environ deux heures, dans un lieu neutre, s'adressent à des petits groupes de 10 à 15 personnes, mixtes ou non mixtes, homogènes (formateurs et accompagnateurs ; public en accompagnement) ou hétérogènes (acteurs et partenaires d'un même territoire). Dans le cadre de groupes mixtes on veillera à la parité des temps de parole.

Suggestion de thèmes

L'ensemble des problématiques posées dans cette brochure pourra faire l'objet de *focus groups*, par exemple :

- Élucider les stéréotypes de genre et les stéréotypes associés au territoire.
- Recueillir la parole du public en accompagnement pour la création d'un argumentaire.
- Recueillir l'avis des différents partenaires et structures concernés en vue d'élaborer une proposition d'action concernant le problème énoncé à l'exercice suivant K.
- Chercher à résoudre des problèmes particuliers : par exemple, celui des difficultés à faire venir les hommes dans des formations. Dans ce cas on peut envisager un *focus group* uniquement masculin.

FICHE DOCUMENTAIRE

La démarche de la recherche-action et ses outils

La recherche-action est une tension permanente entre **implication** des acteurs et exigence de **distanciation** favorisant une démarche réflexive et une analyse. Il s'agit d'améliorer ou changer une situation de départ insatisfaisante, qui fait problème pour ceux et celles qui la vivent, et qu'ils sont les mieux à mêmes, s'ils sont accompagnés, d'identifier, d'analyser et de faire évoluer.

C'est une démarche exigeante en temps, en disponibilité, qui n'aboutit pas à des résultats immédiats, rapidement palpables et quantifiables mais qui fournira des résultats durables et pérennes. En effet, au lieu d'un-e expert-e qui conduit une étude selon une méthode standardisée *sur* un objet, le chercheur accompagne les acteurs sociaux, il œuvre aussi *avec* eux.

Convaincu que tout acteur social est porteur de savoirs issus de son expérience vécue et de sa pratique sociale, l'accompagnateur-trice, s'il-elle est bien sûr formé-e en méthodes et outils des sciences sociales, doit surtout adopter une posture d'écoute active et de facilitation. Cette dernière permet l'émergence de la parole des acteurs, sa reformulation, et propose des outils d'analyse de la situation et des pistes pour l'action.

La recherche-action comme philosophie et démarche spécifique va reprendre les étapes de toute méthode scientifique :
- identification d'une situation qui fait problème
- problématique
- hypothèses
- mise en œuvre d'une méthodologie de recherche
- résultats qui aboutissent à l'élaboration de pistes d'action en vue d'un changement social et d'une amélioration de la situation

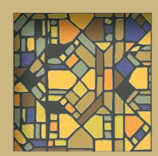
Cette méthodologie doit, dans le cas de la recherche-action, aboutir à un changement dans le discours et dans l'action. En donnant toujours la priorité à la population, au groupe concerné, la recherche-action prévoit un temps de négociation et de contractualisation au démarrage. Elle privilégie les démarches participatives, le qualitatif sur le quantitatif, en ayant recours à des méthodes telles que :
- observation participante,
- *focus groups,*
- entretiens compréhensifs,
- histoires et récits de vie.

Enfin, cette méthodologie prévoit toujours des phases de restitution à la population concernée, d'où la place faite au temps des forums. Les pistes pour l'action, l'amélioration des situations de départ proposées à la population et au groupe sont validées et enrichies.

Quelques applications de la recherche-action

- Un mouvement d'éducation populaire, une ONG s'interroge sur la maîtrise de son développement et veut construire un plan stratégique.
- Un réseau d'associations de développement local lance un diagnostic participatif avec la population en vue d'élaborer un plan d'action.
- Un chantier d'insertion cherche à identifier les parcours et les apprentissages des femmes et des hommes concernés.
- Un centre de femmes, une maison des femmes construit son projet.
- Une collectivité territoriale souhaite concevoir des actions de formation pour des animateurs-trices de quartier.
- Une entreprise doit analyser et comprendre quelles sont les compétences à développer pour permettre d'améliorer ses résultats.

Un *focus group* est une discussion de groupe, qui rassemble différentes personnes identifiées selon des critères établis par l'équipe de projet. Ces participant-e-s sont invité-es à faire part de leurs réflexions à propos d'un sujet précis, sur la base de leurs opinions, perceptions et expériences personnelles. Voir p. 40, exercice Animer des *focus groups*



Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes *(Gender mainstreaming)*

Les aspirations et besoins des femmes et des hommes doivent être pris en compte et favorisés de manière égale. Cela implique que chacune des étapes de toute action (élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation) doit prévoir l'analyse de ses impacts possibles sur les femmes et hommes et des mesures en faveur de l'égalité.

Brochure
Consulter
• les engagements internationaux et nationaux p. 53 et 54
• locaux p.13 et p. 14

Mallette
Consulter les engagements et dispositifs pour l'égalité ; outils n° 3.1 à 3.9

Brochure
Sur les acteurs, voir p. 36 et 37

Exercice K

Élaborer une proposition d'action

L'exercice consiste ici à élaborer des propositions d'actions pour contribuer à résoudre un problème lié à des contraintes extérieures. Il s'agit par exemple de sensibiliser des acteurs (bailleurs de fonds, administrations…) à la nécessité d'assouplir ou d'améliorer des pratiques qui diminuent l'efficacité des démarches d'accompagnement de publics en difficulté. Un document de synthèse rappellera les engagements des acteurs concernant l'approche intégrée de l'égalité.

Cas pratique - Les contraintes extérieures, le facteur temps

Les personnes chargées de l'emploi et de l'insertion sont confrontées à des échecs qui viennent souvent de conditions sur lesquelles elles ont peu de prise. Il leur est demandé des résultats quantitatifs. Elles sont contraintes à des choix difficiles, comme de sélectionner leur public sur leur « employabilité » alors que certaines personnes doivent être accompagnées sur un temps plus long. C'est souvent le cas des femmes en milieu rural.

De plus, des résultats immédiats n'entraîneront pas forcément une efficacité à long terme. Or des aides ne sont pas reconduites à cause de ces critères quantitatifs et de court terme. Comment rendre compatible la nécessité de résultats annuels avec le fait qu'il faut au moins deux ans d'accompagnement ?

Un problème similaire : les formations qualifiantes constituent un critère. Mais que faire pour un public présentant des handicaps, devant d'abord être alphabétisé, etc. ?

Suggestion

- Rassembler et classer en priorité toutes les analyses et les propositions issues des *focus groups* (ainsi que des éléments démonstratifs issus du photo-langage).
- Lister les propositions et les revendications qui peuvent être étayées par des engagements extérieurs, tels que :
  - les objectifs fixés par l'agenda 21 local ou autre stratégie de développement durable,
  - les engagements et dispositifs internationaux, européens, nationaux, locaux.
- Rédiger un document de quatre pages de proposition, par exemple selon le schéma suivant :
  - 10 propositions prioritaires pour résoudre le problème posé,
  - les différents acteurs concernés et comment chacun pourrait contribuer,
  - les politiques locales et engagements de référence,
  - une information concrète qui valorise la démarche mise en œuvre pour aboutir à cette proposition d'action et qui mentionne les participant-es qui en sont à l'origine.

PRÉSENTATION DES OUTILS PRATIQUES ET D'INFORMATION DE LA MALLETTE

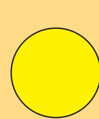
En complément des exercices proposés dans la brochure, la mallette contient une série d'outils et de documents, visant :
• différents niveaux d'utilisation : information et sensibilisation ; formation ; approfondissement et plaidoyer (recherche ou élaboration d'argumentaires) ;
• différentes cibles complémentaires : agent-es des Maisons de l'emploi et de la formation et structures associatives ou publiques d'accompagnement et d'insertion ; public touché par ces structures ; acteurs à sensibiliser (entreprises, élu-es…).
La mallette est évolutive : ASTER testera la pertinence et l'adaptation des outils auprès de différents publics au niveau français et international. De nouveaux outils et documents parus entre-temps pourront également être ajoutés.

Les outils présentés ci-dessous sont pour la plupart génériques et adaptables à différents contextes et usages. Ils sont numérotés et identifiés par des pastilles de couleur selon le type d'outils.

Des éclairages ou exercices complémentaires sont proposés, notamment sur l'approche de genre dans le domaine de l'emploi et de l'insertion. Pour chaque outil, il est mentionné :
- une brève présentation ;
- la cible : à qui et à quel usage est destiné l'outil ?
- le niveau : formation, information, sensibilisation, approfondissement ;
- le cas échéant, des suggestions pour une utilisation ciblée sur les questions liées à l'emploi, l'insertion.

Brochure
Mode d'emploi et sommaire des outils sélectionnés dans la mallette p. 20 et 21
Les sites web des organismes ayant produit ces outils figurent en p. 56

1. Outils de base pour préparer/animer des formations

Pastille jaune 

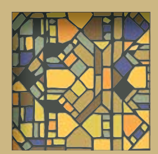
1.1 Dossier de fiches pratiques
Plus d'égalité dans la diversité, un défi pour la formation ; hommes et femmes : représentation des rôles sociaux ; moi et l'autre : impact des catégorisations.
Comité de Liaison pour la Promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion (CLP), 80 pages, 2005

Présentation : fiches documentaires et pédagogiques pour se former et pour animer des formations, notamment sur :
- l'éducation et la formation,
- le travail et l'égalité des chances,
- les stéréotypes, préjugés, discriminations.

Cible : outil de base destiné aux formateurs-trices pour :
- se documenter sur les notions, les aspects historiques, les chiffres ;
- sélectionner des exercices pour des animations et formations.

Niveau : facile d'utilisation pour les personnes ayant un peu de pratique dans la formation et l'accompagnement de groupes.

Suggestions d'utilisation de l'outil 1.1
- P. 25 *Petites annonces d'emploi.* Application : recenser des offres d'emploi et/ou de stages proposés localement et étudier avec les participant-es si, d'après eux, ces offres s'adressent à des femmes ou à des hommes ; déterminer pourquoi elles s'adresseraient à des hommes ou à des femmes ; est-ce une question de formulation ou d'aptitude à des emplois ?



Brochure
L'outil 1.1 peut compléter ou être complété par les exercices p. 26 à 30 sur les stéréotypes

- P. 61 *Représentation de l'homme, représentation de la femme.* Application : établir avec les participant-es un tableau des stéréotypes masculins et féminins dans l'emploi local.
- Utiliser et adapter les fiches formations suivantes : n° 2 *Mon métier, un choix qui m'appartient* ; n° 7 *Féminin ? Masculin.*

1.2 Livre-jeu *Questions de genre !*

Qu'est ce qui est prioritaire pour qu'il y ait une réelle égalité entre les hommes et les femmes au Nord et au Sud de la planète ?

Le Monde selon les femmes, 95 pages, 2007

Présentation : livret pédagogique et ludique sur l'égalité entre femmes et hommes, présentant 20 thèmes sur l'égalité et 20 cartes de jeu correspondant à ces thèmes.
Cible : outil de base informatif pour les formateurs-trices et autres acteurs, pour :
- se documenter sur les différents aspects de l'égalité : emploi, éducation, droits, violences... dans une perspective autant Nord que Sud ;
- animer des séances de sensibilisation avec le jeu de cartes.

Niveau : facile d'utilisation pour les personnes ayant un peu de pratique dans la formation et l'accompagnement de groupes.

Suggestions d'utilisation de l'outil 1.2
- Voir p. 9 et 10 du livre-jeu, les différents modes d'emploi possibles du jeu de cartes et réfléchir en équipe à la meilleure utilisation dans le contexte spécifique.
- Prendre appui sur les chapitres qui concernent l'emploi, les métiers, la formation et discuter avec les participant-es de la façon dont ils-elles vivent ces aspects du genre :
  - exercer un métier sans discrimination de sexe (p. 15),
  - donner accès aux études à toutes les filles (p. 27),
  - avoir un revenu pour être une femme autonome (p. 35),
  - supprimer les inégalités de salaires (p. 59),
  - ne pas diffuser d'images qui renforcent les stéréotypes (p. 23).

1.3 Quizz *Inégalités entre hommes et femmes*

Adéquations, 2008

Brochure
Pour compléter le quizz selon les publics ciblés, voir les chiffres et données p. 9, 10, 13, 14

Mallette
Autres chiffres et données dans les documents 3.8, 3.9, 3.11 et 3.12

Présentation : une vingtaine de questions à choix multiples pour tester les connaissances sur les inégalités entre femmes et hommes dans les domaines économiques, de l'emploi, de l'orientation scolaire, du temps, de la prise de décision et des responsabilités...
Cible : tous publics comme démarrage de séances de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, conférences-débats, ateliers, PowerPoint...
Niveau : simple, factuel, base à enrichir et à adapter.

Suggestions d'utilisation de l'outil 1.3
- Tester le quizz également en entretiens individuels en sélectionnant quelques questions adaptées.
- Enrichir le quizz par des questions sur des données issues du contexte local et régional pour en faire un outil spécifique.

1.4 Cartes postales *Ensemble vers l'égalité homme/femme*

Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité, Nord-Pas-de-Calais, DRTEFP, 2005

Présentation : 13 cartes postales avec des dessins humoristiques de Nicolas Daquin de l'association Le Camion sur le thème de l'égalité, notamment professionnelle ; créées dans le cadre d'un contrat de plan État-région avec les acteurs concernés pour une campagne de sensibilisation.
Cible : pour les accompagnateurs-trices, syndicats, entreprises, et pour le public en insertion, à mettre en démonstration lors de conférences, etc.

Niveau : ludique, tous publics ; à tester avec un public jeune.

Suggestions d'utilisation de l'outil 1.4

- À partir des images, demander de citer des exemples, des expériences vécues ; discuter de ces expériences.
- Imaginer d'autres cartes postales dans le cadre d'ateliers dessin ou photo.

Brochure
Utilisation lors d'une demi-journée sur les stéréotypes avec les formateur-trices, exercice E p. 28

1.5 *Guide d'accueil et d'accompagnement des femmes sur des emplois dits masculins*

Réseau *Réseaulument Égalité*, Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité du Gers, Centre inter-institutionnel de bilan de compétence du département, 30 pages, 2006

Téléchargeable sur :
http://www.gersemploi.com/dossieregalite/5centre.htm

Présentation : issu d'une concertation de multiples acteurs publics, éducatifs, associatifs, ce guide offre des informations claires et des exercices pratiques sur les femmes et les emplois traditionnellement considérés comme masculins.
Cible : les agent-es des MEF, ANPE et autres structures qui accompagnent des femmes dans leur recherche d'emploi, formation ou réinsertion professionnelle, en particulier sur des emplois en tension dits masculins.
Niveau : progressif et pédagogique.

Suggestions d'utilisation de l'outil 1.5

- Les fiches phase 1 *Négocier et contractualiser le cadre d'accompagnement* sont transposables à toutes les démarches d'accompagnement.
- Les fiches phase 2 *Repérer les freins à l'intégration d'une femme sur un emploi masculin* permettent une mise en évidence et un argumentaire sur les représentations qui concernent à la fois les professionnel-les de l'emploi/formation, les candidates, les employeur-es.

Brochure
Jeu de rôle Exercice D p. 26 et application de la fiche *Balayer des faux problèmes* p. 28

1.6 DVD Vidéo et DVD Rom *Égalité, mixité, parité*

Mille Bases Éditions, CRDP de Poitou-Charentes, 2007

Présentation : modules d'environ 12 mn sur les thèmes Amour et sexualité, Pouvoir et parité, Couple et famille, Vie professionnelle, Éducation, Violences, Images des femmes ; complété par des animations, quizz et une base documentaire.
Cible : utilisable comme outil d'information par les formateurs-trices pour préparer des interventions et par des responsables pour préparer des argumentaires. Ce DVD permet d'élargir la thématique de la vie de la famille au monde du travail, en passant par l'école, la vie privée, les médias, etc.
Niveau : public jeune et lycéen et tous publics.

Suggestions d'utilisation de l'outil 1.6

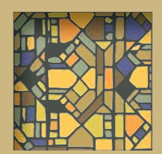
- Animation pour le public en accompagnement, pour préparer une discussion sur une des thématiques du DVD, et sur la question des stéréotypes.
- Préparation d'une formation : consulter les animations, quizz, bibliographie.

1.7 Fiches didactiques à l'usage des format-rices-eurs *Le Genre, du Sud au Nord*

Le Monde selon les femmes, 54 pages, 2002

Téléchargeable sur :
http://www.mondefemmes.org/themes/outils/outilssud.pdf

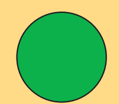
Présentation : dossier de sensibilisation et d'exercices pratiques sur la question du genre, traduction d'outils et de méthodes pédagogiques espagnols et latino-américains.
Cible : formateurs-trices, éducation populaire, ONG, associations, associations de migrant-es…
Niveau : d'abord facile, familier pour des personnes et structures ayant l'habitude des positionnements d'acteurs citoyens du Sud et une approche politique des questions de genre et d'égalité.



Brochure
Cercles de dévitalisation/revitalisation p. 33 et 34

Suggestions d'utilisation de l'outil 1.7

- Ouverture culturelle : les outils issus des pratiques d'Amérique du Sud font souvent plus appel que les nôtres au jeu, à la créativité, aux aspects sensoriels, aux émotions. Ils parlent des *droits* plutôt que des *chances*... Ces réflexions et ces expériences sont utiles dans les situations de blocage, de dévalorisation. Cf. p. 34 Module 6 Outils d'appui pour les femmes dirigeantes.
- À tester aussi avec un public de migrant-es, cet outil témoigne de la richesse interculturelle de l'approche du genre.
- Les outils qui nous paraissent éloignés en raison de situations que nous pensons avoir dépassées au Nord sont utiles à étudier. En effet, les situations économiques et sociales évoluent et les droits acquis peuvent être remis en cause dans la pratique. Cf. p. 37, module 7 Profil santé.

Pastille verte 

2. Outils complémentaires pour approfondir

2.1 Fiches d'information *Pratiques d'égalité professionnelle*

12 fiches, Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises, 2005
Fiche de mise à jour, 2007

Téléchargeable et réactualisé sur : http://www.egaliteprofessionnelle.org/index.php?p=enjeu

Présentation : fiches d'information de deux à quatre pages sur : Acteurs et actrices de l'égalité dans l'entreprise ; Outils ; Sensibilisation ; Recrutement ; Rémunération ; Durée, organisation et conditions de travail ; Compétences et formation ; Mobilité géographique ; Service aux salarié-es ; Dirigeant-es et hauts potentiels.
Cible : pour s'informer et se tenir à jour sur les dispositifs concernant l'égalité professionnelle en entreprise.
Niveau : responsables et intervenant-es des MEF et ANPE, entreprises, syndicats...

Suggestion d'utilisation de l'outil 2.1

- À photocopier et distribuer lors de sessions d'information et formation réunions et colloques.

2.2 *Méthode AVEC, Actrices-acteurs Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes,* Guide pratique de l'approche intégrée du genre

La Boucle, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France,
110 pages, 2007

Téléchargeable sur : http://www.avecegalite.com/IMG/pdf/Les_cahiers_du_Reseau_AVEC_no2.pdf

Présentation : Cahier du réseau AVEC en Ile-de-France, présentant la première expérience menée dans la région pour construire une prise en compte pertinente de l'égalité des chances entre hommes et femmes.
Cible : administrations, entreprises, associations.
Niveau : pour approfondir et avoir un exemple d'un réseau régional pour l'égalité.

Suggestions d'utilisation de l'outil 2.2

- Étudier cette méthode de travail en réseau au regard de ce qui existe dans le contexte spécifique et voir si des éléments de cette méthode sont transférables et comment.
- À consulter pour une documentation historique et actuelle sur l'égalité et les dispositifs existants (p. 7 à 27).

2.3 DVD *Le temps domestique,* interview filmée de Jean-Claude Kaufmann, sociologue

La Boucle, 23 mn, 2007

Mallette
Sur l'articulation des temps, documents n° 3.11, 3.13

Brochure
Exercice C p. 26

Présentation : ce DVD aborde un domaine fondamental, le fait que l'égalité des femmes et des hommes est impossible si on ne prend pas en compte les temps différents dans la sphère privée et le travail domestique.
Cible : formateur-trices, public, décideur-es.

Niveau : simple et informatif, interview convaincante.

Suggestion d'utilisation de l'outil 2.3
Pour préparer une discussion sur un des thèmes de l'articulation vie familiale/vie professionnelle.

2.4 Livre *S'il te plaît, dessine-moi un monde rural paritaire !*, Petit guide pratique pour l'implication citoyenne à l'usage de toutes et tous
coordonné par Culture et Promotion, édité par le CFPPA de Carmejane, 123 pages, 2005

Présentation : édité dans le cadre du projet EQUAL *Réussir au féminin en milieu rural*, en Région Provence Côte d'Azur. Comporte des informations et des applications sur : les enjeux théoriques de l'implication citoyenne des femmes ; un éclairage sur les freins et les facteurs favorisant l'implication citoyenne ; des propositions concrètes.
Cible : personnes, élu-es et institutions soucieuses de renforcer l'implication des femmes et plus largement de la population, dans la vie citoyenne.
Niveau : pour approfondir et élargir la thématique socio-professionnelle à la vie politique, associative, syndicale.

Suggestions d'utilisation de l'outil 2.4
- Voir notamment la fiche D.22 *Intégrer l'approche de genre dans les projets de territoires,* les fiches A *Faciliter l'articulation des temps de vie,* les fiches B *Changer les représentations sur les rôles des femmes et des hommes.*
- Cet outil peut compléter efficacement les exercices de la présente brochure sur le développement local.

Brochure
Exercice F sur le développement local p. 32

2.5 Brochure *Mettre l'égalité des femmes et des hommes au cœur des projets FSE*
Fonds social européen, 30 pages

Présentation : manuel synthétique pour l'intégration de la dimension de genre dans les projets soutenus par le FSE.
Cible : associations et organismes qui montent des projets.
Niveau : informatif et d'abord simple.

Téléchargeable sur :
http://www.racines.fr

Suggestion d'utilisation de l'outil 2.5
- Pour se former à la méthodologie de base de prise en compte du genre dans le montage d'un projet.

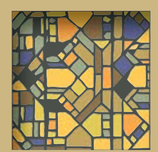
2.6 Brochure *La ville pour l'égalité*
Conseil des Communes et Régions d'Europe, 64 pages, 2005

Présentation : brochure proposant des bonnes pratiques et une méthodologie pour répondre aux besoins des femmes et pour l'égalité en milieu urbain.
Cible : collectivités territoriales, responsables de projets.
Niveau : informatif, pour un aperçu d'expériences.

2.7 Livrets *Les essentiels du genre*
n° 1 Concepts de base, n° 2 Outils de l'approche genre, Le Monde selon les femmes, 55 pages, 2004

Présentation : livrets petit format pour une initiation aux concepts et aux outils pratiques du genre : genre, inégalités, historique, besoins pratiques/intérêts stratégiques, approches du développement, chiffres...
Cible : toutes les organisations et notamment les associations et ONG en lien avec les pays du Sud ou engagées dans des actions de développement.
Niveau : didactique, présente aussi l'approche du Sud et une réflexion sur le développement.

Suggestion d'utilisation de l'outil 2.7
En complément de l'outil pratique 1.8



Mallette
A lire dans cet ouvrage la contribution d'ASTER p. 66 et 67

2.8 Dossier ***Égalité femmes-hommes, changer les rapports sociaux***
n° 378 revue Économie et Humanisme, 120 pages, octobre 2006

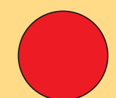
Présentation : dossier comportant différents articles avec des perspectives et des pratiques au Nord et au Sud.
Cible : tous publics voulant enrichir leur connaissance du thème, notamment dans une perspective internationale et sur les questions de développement.
Niveau : approfondissement.

2.9 Livret ***Égalité des sexes et développement, concepts et terminologie***
Organisation internationale de la francophonie (OIF), 100 pages

Téléchargeable : http://cifdi.francophonie.org/genre/sommaire.htm

Présentation : glossaire détaillé sur les concepts liés à l'égalité.
Cible : tous publics voulant enrichir leur connaissance du thème, notamment dans une perspective internationale.
Niveau : approfondissement.

Suggestion d'utilisation de l'outil 2.9
Consultez les règles de féminisation de la langue p. 73 à 87.

Pastille rouge 

3. Documentation : engagements, dispositifs, faits et chiffres

La mallette comporte une chemise avec : des textes d'engagements internationaux ; la présentation de dispositifs en faveur de l'égalité et du genre ; des faits et chiffres.

Engagements internationaux
3.1 Convention internationale pour l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes, (CEDEF), 1979
3.2 Programme d'action de la Conférence internationale Pékin sur les femmes, chapitre sur Les femmes et l'économie, 1995
3.3 Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Union européenne, 2006-2010

Dispositifs, chartes, labels
Téléchargeable : http://www.ccre.org/publications.htm

3.4 Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, élaborée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) et membres, 2006
3.5 Politique française en matière d'égalité professionnelle et salariale

Téléchargeables : http://www.travail-solidarité.gouv.fr/espaces/femmes-egalite

3.6 Charte française de l'égalité entre les hommes et les femmes - extraits concernant l'engagement des acteurs et l'égalité professionnelle, 2004
3.7 Label Égalité professionnelle, certification AFAQ, 2004
3.8 Charte de la parentalité
3.9 Campagne Pour la diversité, contre les discriminations

Faits et chiffres
3.10 Dates-clés de l'égalité femmes-hommes en France
3.11 Chiffres clés de l'égalité en France, extraits concernant l'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie, 2007
3.12 Fiche sur la politique française en matière d'égalité professionnelle et salariale
3.13 Vie des femmes et des hommes en Europe, Eurostat, 2008, extrait sur les temps

Brochure
Voir aussi références web p. 56 et 58

Présentation : textes officiels et de mécanismes institutionnels qui témoignent du caractère international, européen, national, local des engagements pour l'égalité des femmes et des hommes ; faits et chiffres historiques et actuels de l'égalité.
Cible : pour informer les intervenant-es, décideurs et décideuses sur les aspects institutionnels et statistiques de l'égalité et à fournir des éléments argumentaires pour des actions de formations de formateurs et de plaidoyer.
Niveau : outils d'approfondissement de la thématique.

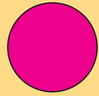
Suggestions d'utilisation

- Pour la formation : sélectionner un extrait d'un texte d'engagement et étudier son application possible au contexte particulier. Par exemple : la façon dont la CEDEF et la feuille de route de l'UE traitent la question des stéréotypes de genre ; la question de l'égalité professionnelle.
- Pour les acteurs sociaux et entreprises : s'informer sur les outils existants : loi sur l'égalité salariale, charte égalité, charte parentalité.
- Pour le plaidoyer : utiliser ces informations pour montrer le caractère global et transversal de l'objectif d'égalité ; intégrer des chiffres et des dispositifs dans des PowerPoint ; etc.
- Pour le suivi et la recherche : étudier les données chiffrées France et UE, voir si l'on dispose de ces statistiques sexuées pour le territoire : chômage, pauvreté, type d'emplois occupés.

Brochure
Voir les extraits p. 31

Brochure
Chiffres p. 9 et 10

4. Sélection d'outils réalisés par ASTER et Adéquations

Pastille rose 

Outils réalisés par ASTER-International

ASTER travaille en permanence dans la co-construction avec les acteurs territoriaux et dans une démarche de recherche-action, c'est pourquoi les publications ci-dessous veulent inspirer des initiatives mais ne sont pas des modèles.

4.1 Guide méthodologique *Croisement des pratiques de développement local rural et de l'approche de genre,* 16 pages, 2000

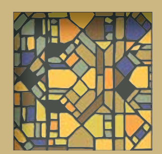
Présentation : pour contribuer à une appropriation collective de l'approche de genre dans le développement local (ASTER/Collège Coopératif de Paris, 1999-2000).
Réalisé par une recherche-action européenne menée par 15 structures de 8 pays dans le cadre du IVe programme d'action communautaire pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Version française et anglaise.
Cible : animateur-trices, formateur-trices, agent-es de développement, responsables locaux de projets de développement : élu-es, technicien-nes, responsables associatifs, syndicaux ; structures réunissant les acteurs et partenaires d'un territoire donné.
Niveau : approfondissement et recherche-action pour responsables et agent-es de développement local cherchant à intégrer le genre dans leurs programmes.

Suggestions d'utilisation

En s'appuyant sur les grilles d'analyse figurant dans ce guide, évaluer les programmes et projets d'un territoire en croisant les catégories de genre et trois façons d'aborder le développement local : l'entrée du territoire ; celle du cadre institutionnel ; celle du cycle du projet.

4.2 Recherche sur la démarche de formation CIL, *Validation des acquis, Approche de genre en milieu rural,* 48 pages, 2005

Présentation : guide réalisé en partenariat avec le Collège coopératif de Paris et l'Université Rurale du Clunisois. Un mémento résume en trois pages les étapes à suivre en fin de publication.
Cible : structures cherchant à construire des projets de formation territorialisée pour mobiliser



Autres publications d'ASTER

- *Guide des initiatives pour la participation des femmes au développement local rural,* version française et anglaise, 1997
- *La création d'activités par les femmes en milieu rural, Émergence, mise en œuvre, accompagnement, rôle des CIDF,* Communauté européenne, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, CNIDFF, 86 p., Marie-Lise Semblat, 1997
- *Croisement des pratiques de développement local rural et de l'approche de genre, démarche méthodologique,* 36 p. ASTER/ Collège Coopératif de Paris, 1999
- *Cahier des pratiques sociales, genre, territoire et développement, publication internationale* n° 1, 2000
- *Professionnalisation des emplois-jeunes, l'emploi des jeunes femmes zone rurale de la Somme, Résultats d'audit & Plan d'action,* 24 p., Isabelle Nony, Sociologue et, Délégation régionale aux droits des femmes, 2000
- *Femmes Actrices de Développement en milieu rural (Thiérache), Développement du territoire, Validation des acquis & égalité des chances entre les femmes et les hommes par le croisement de la Pédagogie de l'action et d'une formation par la Recherche-action,* ASTER/Collège Coopératif de Paris, 2001

les forces vives d'un territoire et accompagner les acteurs dans le montage de projets intégrant le genre : organismes de formation, communautés de communes et associations...
Niveau : approfondissement et recherche-action.

Suggestion d'utilisation
- Utiliser le mémento comme base de construction d'une ingénierie de formation adaptée localement.
- Accompagnement possible par ASTER.

4.3 *Diagnostic territorial participatif intégrant le genre (DTPG),* 24 pages, 2007

Présentation : Brochure réalisée dans le cadre du Programme d'appui au développement local dans la province de Larache au Maroc (PADEL), ASTER et RADEV (Réseau des associations de développement local de la province de Larache au Maroc), rédigée avec l'appui d'Adéquations.
Cible : Structures cherchant à conduire un diagnostic qui croise la dimension territoriale et l'approche de genre dans une démarche participative ; groupe ou structures mobilisés pour la revitalisation d'un territoire.
Niveau : associations, collectivités locales... déjà sensibilisées au genre et cherchant à identifier les forces et faiblesses d'un territoire en impliquant les acteurs locaux.

Suggestions d'utilisation :
S'inspirer de la démarche et de la méthode :
- constituer un comité de pilotage volontaire pour coordonner le diagnostic,
- identifier l'équipe qui va réaliser le diagnostic,
- lui assurer une formation de départ, un suivi et un accompagnement.

4.4 Panneaux-stands *Un défi pour le monde rural, l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes,* 1999

Présentation : 8 panneaux de 1 x 0,70 m (version simplifiée : 1 panneau de 1,40 x 1 m), visant à sensibiliser à l'approche de genre et à ses apports sur le plan économique et démocratique.
(Hors mallette, contacter ASTER pour réserver cette exposition).
Cibles : tous publics.
Niveau : vulgarisation.

Suggestions d'utilisation
- À faire circuler dans les mairies, les centres sociaux, foyers ruraux, associations en milieu rural...
- À utiliser lors d'événements regroupant un large public sur un territoire donné.

Outils réalisés par Adéquations

Adéquations élabore des outils pratiques et d'aide à la décision sur le développement durable et le genre, en faisant le lien entre égalité femmes-hommes et développement durable. Ces outils comportent de nombreuses ressources documentaires permettant d'approfondir. Ils sont périodiquement réactualisés sur le site de l'association.

4.5 Guide *Intégrez le développement durable dans votre organisation !* 12 pages, 2007

Présentation : brochure pour aider toute structure à intégrer de façon concrète les principes et démarches du développement durable au quotidien.
Cible : responsables et salarié-es d'associations, collectivités, administrations, entreprises pour sensibiliser aux différentes composantes du développement durable : économie, social-droits humains et égalité femmes-hommes, environnement, participation.
Niveau : vulgarisation pour un public diversifié, y compris jeunes et en recherche d'emploi qui voudraient prospecter dans le domaine du développement durable.

Suggestions d'utilisation
- Étudier comment l'égalité femmes-hommes et la diversité culturelle font partie intégrante d'une démarche de développement durable : p. 3, p. 5, p. 6-7 du guide.
- Consulter les ressources web sur l'égalité p. 11 du guide.

4.6 Dépliant ***Intégrer le genre dans la solidarité internationale,*** 8 pages, 2006

Présentation : dépliant pour aider les acteurs de la solidarité internationale à intégrer les démarches du genre dans leurs projets au Nord comme au Sud.
Cible : responsables et membres d'organisations non gouvernementales et structures de coopération au développement.
Niveau : pour un public voulant avoir une vision généraliste des concepts et outils de l'approche de genre replacée notamment au niveau international.

Suggestions d'utilisation
Étudier la check-list *Mémo pour prendre en compte le genre dans les actions.*
À partir de là, établir une check-list spécifique pour évaluer sa propre action en matière de genre.
Comment objectif d'égalité des femmes et des hommes est-il pris en compte en interne :
- dans les orientations stratégiques de la structure (charte, documents d'objectifs…),
- dans le fonctionnement (parité décisionnelle, articulation des temps de vie…),
- dans les actions de communication et de plaidoyer,
- dans la mise en œuvre des projets.

MODULES DE SENSIBILISATION, FORMATION, ACCOMPAGNEMENT, RECHERCHE-ACTION À PARTIR DE LA MALLETTE GENRE, TERRITOIRES ET DÉVELOPPEMENT

La brochure et la mallette pédagogiques constituent une première approche pour sensibiliser et former à la prise en compte du genre dans une approche territoriale, particulièrement dans le domaine de l'emploi et de l'égalité professionnelle.
Sur cette base, ASTER propose d'expérimenter différents modules de formation et d'accompagnement, en partenariat avec toutes les institutions et associations qui seront intéressées. Ces modules vont d'une initiation aux utilisations possibles des outils à des démarches de recherche-action visant à transférer et adapter ces outils à d'autres territoires en Picardie et d'autres régions en France et à l'étranger. Avec la collaboration d'Adéquations, ces actions pourront développer la dimension du développement durable et de l'environnement.

Module 1 - Présentation de la mallette pédagogique

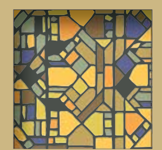
Objectif : présenter les outils de la mallette et de la brochure et les modalités de leurs utilisations possibles.
Cible : les utilisateurs-trices de la mallette : formateurs-trices, agent-es des Maisons de l'emploi et autres structures liées à l'insertion ; associations ; intervenant-es en matière d'égalité femmes-hommes…
Modalités pratiques : selon le temps disponible, une à trois heures, s'adressant à un-e responsable de formation ou à un groupe restreint.

Autres publications d'Adéquations

- ***Mémento de critères du développement durable,*** 18 fiches pratiques, octobre 2005
- ***Développement durable et solidarité internationale, enjeux, bonnes pratiques, propositions ;*** livre pédagogique, 136 p. juin 2006
- ***Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, initiatives et engagements français en matière de genre et développement ;*** pour le ministère des Affaires étrangères, 136 p. décembre 2007
- ***L'égalité femmes-hommes pour un développement durable : osons le genre !*** Réalisation des actes de la journée organisée par Coordination Sud, 70 p. mai 2008

Téléchargeables :
http://www.adequations.org

Pour avoir les fiches détaillées de ces modules et/ou pour proposer des démarches conjointes, prendre contact avec ASTER (cf. p. 60).



Module 2 - Séminaire de formation sur les outils de la mallette

Objectif : aider les acteurs à s'approprier et à adapter à leurs besoins les outils et les méthodes :
- sensibilisation aux thématiques genre, égalité, territoires et développement local ;
- présentation approfondie des outils et de leurs utilisations possibles par un travail interactif à partir des exercices proposés dans la mallette et la brochure.

Cible : les utilisateurs-trices de la mallette : formateurs-trices, agent-es des Maisons de l'emploi et autres structures liées à l'insertion, associations, intervenant-es en matière d'égalité femmes-hommes, structures d'éducation populaire…

Modalités pratiques : une demi-journée (3 heures) à une journée (6 heures) s'adressant à des équipes de formateurs-trices et autres intervenant-es.

Module 3 - Accompagnement à la mise en œuvre et à l'adaptation

Objectif : accompagner les structures à la mise en œuvre des outils et à leur adaptation aux besoins et au contexte en quatre phases :
- présentation des outils et diagnostic des besoins avec les intervenant-es ;
- proposition d'objectifs et de modalités de mise en œuvre élaborées avec les intervenant-es ;
- accompagnement de la mise en œuvre sur le terrain ;
- capitalisation par la création ou l'adaptation d'outils spécifiques ;
- évaluation de l'utilisation des outils et réajustements si nécessaires.

Cible : les Maisons de l'emploi et toutes structures publiques ou associatives liées à l'insertion, associations, intervenant-es en matière d'égalité femmes-hommes.

Modalités pratiques : plusieurs jours sur une période en fonction des besoins, du contexte et des objectifs à déterminer ensemble.

Module 4 - Démarche de recherche-action sur un territoire

Objectif : mettre en œuvre avec des partenaires institutionnels et de la société civile une démarche de recherche-action, à partir de la méthode développée dans le présent projet et d'autres expériences, en les adaptant aux contextes (milieu rural, urbain etc.) et aux objectifs (thématiques spécifiques selon les besoins et les priorités). L'objectif est d'aboutir à la production d'un outil pratique en partenariat avec un ou plusieurs acteurs.

Cible : les collectivités territoriales, les Délégations régionales et départementales aux droits des femmes, les Maisons de l'emploi et toutes structures liées à l'insertion, associations, intervenant-es en matière d'égalité femmes-hommes, les lieux de formation, de recherche et d'expérimentation (universités…)

Modalités pratiques : trois mois à un an selon les moyens et les objectifs fixés. Une véritable recherche-action nécessite une dynamique sur au moins un an.

Module 5 - Solidarité internationale

Objectif : à partir de la méthode et des outils de la mallette auxquels s'ajouteront pour ce module des outils complémentaires sur *genre et développement, aspects internationaux*, sensibiliser, former, accompagner toutes structures au Nord ou au Sud agissant dans le domaine du développement et de la solidarité internationale, en s'appuyant notamment sur les partenaires et les membres du réseau ASTER.

Cible : les collectivités territoriales, les associations de solidarité internationales, les ONG, groupes de femmes, les administrations en France et pays francophones, notamment au Maghreb et en Afrique sub-saharienne.

Modalités pratiques : les modules 1 à 4 seront adaptés à la demande d'intervenant-es et de structures souhaitant élaborer et mettre en œuvre une approche *genre, territoires et développement* dans le contexte du développement, de la coopération et de la solidarité internationale. Des membres du réseau international ASTER pourront intervenir et être des relais locaux de la démarche.

Brochure
Voir p. 59 membres et partenaires d'ASTER travaillant sur genre et égalité

RESSOURCES DOCUMENTAIRES

ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, ENGAGEMENTS ET DISPOSITIFS

Engagements internationaux

- **1946-1948 : la Charte des Nations unies et la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH)** reconnaissent le principe de *l'égalité des droits des hommes et des femmes.*

- **1979 : la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)** constitue l'accord international le plus complet sur les droits fondamentaux des femmes. Les États ont obligation de transcrire par des lois le principe de non-discrimination (par exemple : salaires, représentation politique, articulation des temps…) et de présenter, au moins tous les cinq ans, un rapport au comité de la CEDEF, composé des pays qui l'ont ratifiée.
- **1992 : la Conférence internationale sur l'environnement et le développement, à Rio** marque le début de la diffusion, au niveau international, du concept et des pratiques de développement durable. Le principe 20 de Rio indique que *les femmes ont un rôle vital dans la gestion de l'environnement et dans le développement ; leur pleine participation est essentielle à la réalisation d'un développement durable.*
- **1995 : la 4e Conférence internationale sur les femmes, à Pékin** propose un nouveau paradigme du développement humain passant par un rééquilibrage des responsabilités et du pouvoir entre femmes et hommes, ce qui nécessite de profonds changements politiques, institutionnels, sociaux, culturels… C'est la notion de l'approche intégrée et transversale de l'égalité entre femmes et hommes *(gender mainstreaming)* dans toutes les politiques et projets mis en œuvre. Cette approche s'articule avec les appuis aux projets visant spécifiquement les femmes, pour corriger des inégalités existantes.

Engagements européens

L'Union européenne constitue un moteur pour l'égalité femmes-hommes, même si ses objectifs d'harmonisation entre les 27 États membres se concentrent surtout dans le champ de l'égalité professionnelle, d'autres domaines relevant de la compétence des États.

Dès le traité de Rome en 1957, qui institue l'UE, l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail est encouragée. En 1975, l'UE adopte sa première directive en matière d'égalité, suivie d'autres textes interdisant la discrimination entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi, de la formation et des conditions de travail, de la sécurité sociale obligatoire et professionnelle, du congé parental et de maternité, et en matière d'accès aux biens et aux services ainsi que sur la question des indépendants et des conjoints aidants.

L'Union européenne met en œuvre une double stratégie basée sur l'intégration de la dimension de genre dans toutes les activités et domaines politiques et des activités spécifiques visant à promouvoir cette intégration par le biais d'une série de mesures de soutien aux programmes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2006, l'UE crée un institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et adopte une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Celle-ci identifie six domaines prioritaires dans le domaine de l'égalité pour la période 2006-2010.

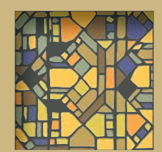
Mallette
Texte de la CEDEF, document n° 3.1

Brochure
Extrait de la CEDEF sur les stéréotypes p. 31

Le Programme d'action de Pékin : 12 grands objectifs

1. Lutter contre la pauvreté croissante des femmes.
2. Favoriser l'égal accès à l'éducation et à la formation.
3. Favoriser l'égal accès aux soins et aux services sanitaires.
4. Lutter contre la violence à l'égard des femmes.
5. Combattre les effets des conflits armés sur les femmes.
6. Promouvoir l'égalité au sein des structures et des politiques économiques, l'égal accès à toutes les formes d'activité de production et aux ressources.
7. Encourager le partage du pouvoir et la prise de décision.
8. Soutenir les mécanismes de promotion de la femme.
9. Assurer le respect des droits fondamentaux des femmes et les carences de la promotion et de la protection de ces droits.
10. Lutter contre l'image stéréotypée de la femme et l'inégalité d'accès et de participation des femmes dans la communication (notamment les médias).
11. Favoriser l'égal accès à la gestion des ressources naturelles et à la préservation de l'environnement.
12. Abolir la discrimination à l'égard des petites filles et les violations de leurs droits fondamentaux.

Mallette
Texte de l'objectif 6 du Programme d'action de Pékin, document n° 3.2



Les six objectifs de la Feuille de route de l'UE

1. Réaliser une indépendance économique égale pour les femmes et pour les hommes.
2. Améliorer la conciliation du travail, de la vie privée et familiale.
3. Promouvoir la participation des femmes et des hommes à la prise de décision.
4. Éliminer les stéréotypes liés au genre.
5. Éradiquer la violence liée au sexe et la traite des êtres humains.
6. Promouvoir l'égalité des sexes en dehors de l'UE.

Mallette
Texte de la Feuille de route de l'UE, document n° 3.3

Mallette
Consulter ces textes ou des extraits ; documents n° 3.5 à 3.8

Brochure
Sites web p. 58

Engagements et dispositifs en France

Le service des Droits des femmes et de l'égalité (SDFE) est placé sous l'égide du ministère du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, et rattaché au secrétariat d'État à la solidarité. Ses délégations régionales et ses représentations départementales sont sous l'autorité des préfets.

La France transcrit les engagements internationaux et européens et met en œuvre une politique dans les domaines suivants :

- L'accès des femmes aux responsabilités dans la vie politique, économique et associative.
- L'égalité professionnelle : favoriser une éducation au respect entre les garçons et les filles, dispositifs pour une orientation non stéréotypée des filles, mixité des emplois, formation professionnelle, accès ou retour à l'emploi des femmes, création d'entreprises et politique de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des entreprises.
- L'égalité en droits, le respect de la dignité, la lutte contre les violences.
- L'articulation des temps de vie et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Ces objectifs se traduisent par différentes initiatives :

- La Convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances dans le système éducatif : élargissement des choix professionnels, éducation fondée sur le respect mutuel et la conception d'outils pour la promotion de l'égalité.
- La charte de l'égalité entre les hommes et les femmes (2004) engage les ministères, les élus locaux, les partenaires sociaux à réaliser des actions, autour de cinq axes : parité politique et sociale et accès des femmes aux responsabilités ; égalité professionnelle ; égalité en droits et en dignité ; articulation des temps de vie ; prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Le Label Égalité (2004), certifié AFNOR et destiné aux entreprises, porte sur trois champs : les actions en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et du management et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel. Une version à destination des PME-PMI existe depuis 2006.
- La loi relative à l'égalité salariale de mars 2006 vise la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.
- Un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salarié-es.

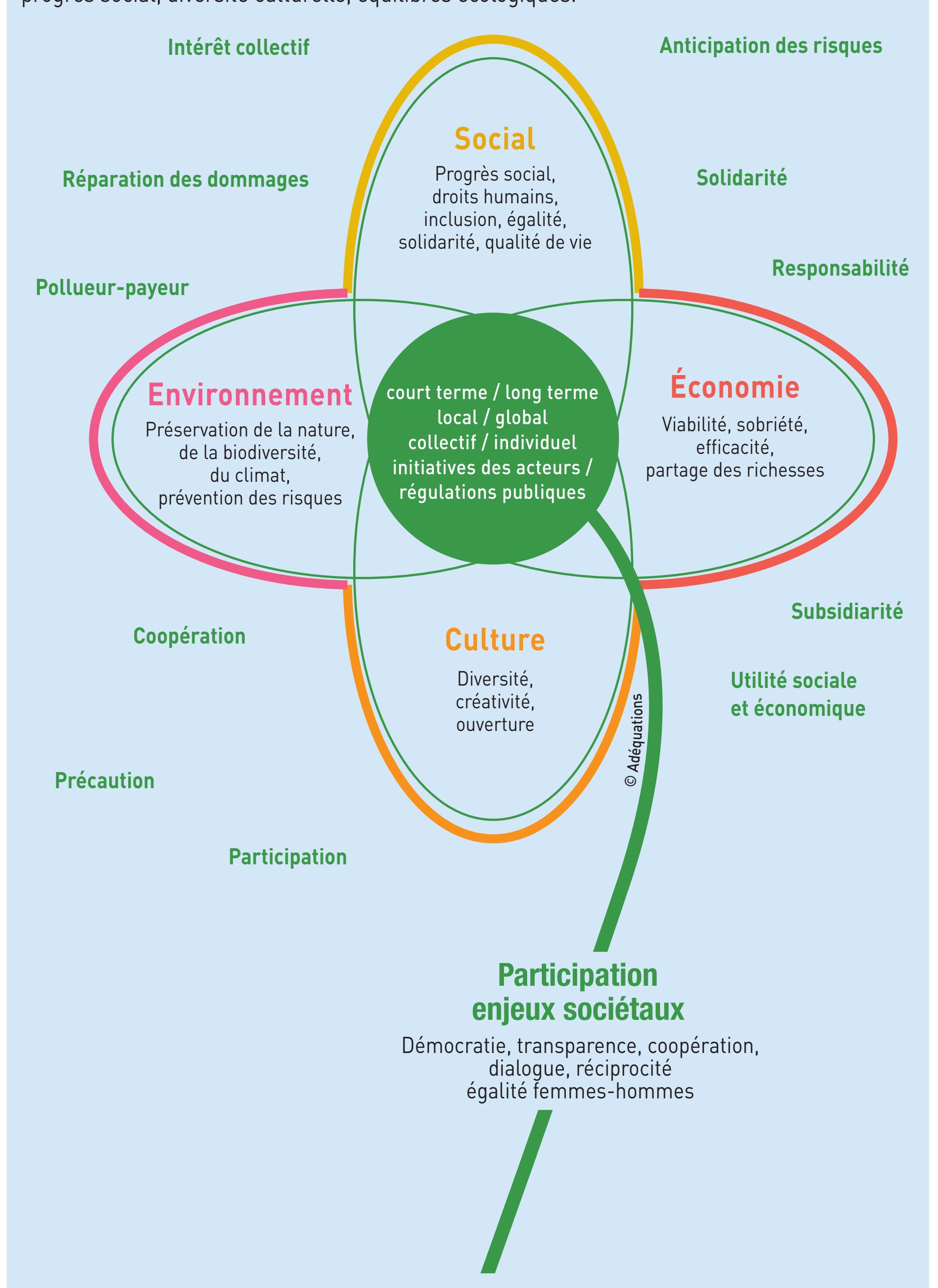
Des structures pour l'égalité :

- Délégations parlementaires aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au Sénat et à l'Assemblée nationale.
- Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes.
- Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.
- Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
- Commission nationale contre les violences envers les femmes.

FICHE DOCUMENTAIRE

Le développement durable, une approche intégrée

Le développement durable est *un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs* (ONU, 1987). Le développement durable prend en compte l'interaction permanente des différentes dimensions du développement humain au niveau local et global, à court et long terme : viabilité économique, progrès social, diversité culturelle, équilibres écologiques.



Agenda 21

Stratégie de développement durable adoptée en 1992 à la Conférence internationale de Rio sur l'environnement et le développement. Les acteurs publics et de la société civile sont invités à traduire l'agenda 21 à tous les niveaux : stratégie nationale de développement durable, agendas 21 des collectivités territoriales...

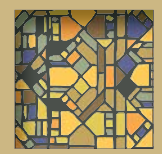
Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire (SRADDT)

En application de la loi Voynet du 25 juin 1999, le SRADDT fixe les orientations fondamentales à 15-20 ans de développement durable du territoire régional. Il veille à la cohérence des projets d'équipement avec la politique de l'État et des différentes collectivités territoriales.

Brochure

• Voir p. 13 et 14 le SRADDT et l'agenda 21 de la Picardie
• Voir aussi mots-clés p. 35

Développement durable
Toutes les ressources à partir du portail documentaire
http://www.adequations.org



Sites web de structures dont un outil figure dans la mallette

Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion (CLP) : http://www.clp.asso.fr
Le Monde selon les femmes : http://www.mondefemmes.org
Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité Nord-Pas-de-Calais : http://www.droitsdesfemmes.org
Mille Bases Éditions : http://www.mille-bases.fr
Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) : http://www.egaliteprofessionnelle.org
Gers-emploi : http://www.gersemploi.com
La Boucle : http://www.la-boucle.com
Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité Ile-de-France : http://www.idf.pref.gouv.fr/dossiers/parite.htm ; réseau AVEC : http://www.avecegalite.com
Culture et Promotion : http://www.culture-et-promotion.org
Fonds social européen : http://www.fse.gouv.fr

Brochure
Références web d'outils figurant dans la mallette et téléchargeables, p. 45 (1.7), p. 46 (2.1, 2.2), p. 47 (2.5), p. 48 (2.9, 3.4), p. 51 (5.6)

SÉLECTION DE DOCUMENTS TÉLÉCHARGEABLES

Outils et documents sur l'égalité

- Recensement d'outils pédagogiques et informatifs : http://www.gref-bretagne.com/Public/rubriques_publiques/consulter_les_dossie/egalite_professionne
- *Guide de l'intégration de la dimension de genre,* et toutes les boîtes à outils du programme européen EQUAL : http://ec.europa.eur/employment_social/equal/about/key-doc_fr.cfm
- Projet Timetis, *articulation des temps, guide du formateur :* http://www2.conciliationdestemps.fr
- *Les chiffres-clés de l'égalité entre les femmes et les hommes,* ministère du Travail, 2007 : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/rubrique-technique/chiffres-cles-2007-egalite-entre-femmes-hommes.html
- *Filles et garçons à l'école, sur le chemin de l'égalité,* ministère de l'Éducation, 2008 http://media.education.gouv.fr/file/2008/03/8/brochure2008_25038.pdf
- *Kit pratique contre les discriminations :* http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=5690
- *Rapport de situation comparée des femmes et des hommes en entreprise,* guide de réalisation : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_RSC_aout_2008.pdf
- Rapport du Sénat *Orientation et insertion professionnelle, vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers :* http://www.senat.fr/rap/r07-404/r07-40463.html
- *Trousse de formation Genre et développement,* Association Québécoise des Organismes de Coopération Internationale, Montréal, mai 2004 : http://www.aqoci.qc.ca/ressources/pdf/Guides_2004-03_GuideGED.pdf
- Fiches de Relais-femmes : *Femmes et économie,* mai 2007 ; *Penser l'économie autrement, le développement local* (avec ASTER), juin 2007 : http://www.relais-femmes.qc.ca/publications/11

BIBLIOGRAPHIE

Égalité professionnelle

- Afsa C., Buffeteau S., *L'Activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ?* Économie et statistique n° 398-399, Insee, 2006.
- Chardon O., Estrade M.-A., *Les Métiers en 2015,* Rapports et documents CAS/DARES, n° 6 ; La documentation française, 2007.
- Chardon O., Meron M., *Hommes, femmes, vers de nouvelles (in)égalités ?,* Alternatives économiques, janvier 2007.
- Franco A., *La Concentration des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activité,* Statistiques en bref 53, Eurostat 2007.
- Laret-Bedel C., de Maulmont A., *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Guide et repères pour la négociation, Groupe Liaisons, 2007.
- Laret-Bedel C., Favreau-Brettel M., Laufer J., Silvera R., *L'Égalité hommes/femmes au travail,* Regards sur l'actualité n° 317. La documentation française, janvier 2006.
- Maruani M., *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, collection Repères, 2006.
- Milewski F., *Les Inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Rapport à la ministre chargée de la parité, La Documentation française, 2005.
- Zimmermann M.-J., *Rapport sur l'activité de la Délégation aux droits des femmes : femmes et précarité*, Documents d'information, Assemblée Nationale, 2007.
- *Les Salaires en France,* Références, Insee, 2006.
- Revue Travail, genre et sociétés : http://www.tgs.cnrs.fr

Égalité et genre

- Bard C., Baudelot C., Mossuz-Lavau J. (dir.), *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir*, Paris, Éditions de la Martinière, 2004.
- Bourdieu P., *La Domination masculine,* Le Seuil, 1998.
- Brugeille C., Cromer S., *Analyser les représentations sexuées dans les manuels scolaires,* CEPED, 2005.
- Castelain-Meunier C., *Les Métamorphoses du masculin*, PUF, 2005.
- Ferrand M., *Féminin, masculin, les mots du monde,* La Découverte, 2004.
- Guionnet C., Neveu E., *Féminins/masculins : Sociologie du genre,* Armand Colin, 2004.
- Héritier F., *Masculin/féminin, la pensée de la différence,* Odile Jacob, 1996.
- Héritier F., *Masculin/féminin II. Dissoudre la hiérarchie,* Odile Jacob, 2002.
- Hurtig M.-C. et Pichevin M.-F. (dir.), *Penser le genre, quels problèmes ?*, in *Sexe et genre, de la hiérarchie entre les sexes*, Paris, CNRS, 1991.
- Le Doeuff M., *Le Sexe du savoir*, Flammarion, 1998.
- Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés* ; l'état des savoirs, La Découverte, 2005.
- Nahoum-Grappe V., *Le Féminin*, Hachette, 1996.
- Ockrent C. (dir.), *Le Livre noir de la condition des femmes*, XO éditions, 2006.
- Sénac-Slawinski R., *L'Ordre sexué - La perception des inégalités femmes-hommes*, Que sais-je ? ; *La Parité*, Que sais-je ?
- Vidal C. (dir.), *Féminin, masculin, mythes scientifiques et idéologie*, Belin, 2006.
- Welzer-Lang D. (coord.), *Nouvelles approches des hommes et du masculin*, Presses Universitaires du Mirail, 2000.

Bibliographie plus complète sur le site : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/egalite-professionnelle-bibliographie.html

Recherche-action

- Allard-Poesi F., Perret V., *La Recherche-Action,* Paris, E-Theque, 2003.
- Barbier R., *La Recherche-action,* Economica, 1996.
- Crézé F., Liu M. (Dir.), *La Recherche-Action et les Transformations Sociales*, L'Harmattan, 2006.
- Dionne H., *Le Développement par la recherche-action*, L'Harmattan, 1998.
- Resweber J.-P., *La Recherche-action,* Paris, PUF, Que sais-je ?, 1995.
- Semblat M.-L., *De la formation-action à la formation par la recherche-action. Des femmes rurales devenues actantes,* in *La Recherche-action. Une autre manière de chercher, se former, transformer*, sous la direction de Mesnier P.-M. et Missotte P., L'Harmattan, 2003.

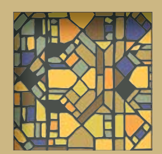
Sites web recherche-action
http://www.cedrea.net
Les cahiers d'études des dynamiques sociales et de la recherche-action
http://recherche-action.fr

Développement local

- Clément R., Guillouet S., Radigue P., Taunay J., *Contributions au renouvellement des liens écologiques et sociaux en territoires ruraux*, Alternances Développements, 2006.
- Guesnier B. et Lemaignan C., *Connaissance, solidarité, création. Le cercle d'or des territoires,* L'Harmattan, 2006.
- Houée P., Dia M., *Le Développement local au défi de la mondialisation,* l'Harmattan, 2001.
- Pecqueur B., *Le Développement local : mode ou modèle ?* Syros/Alternatives, Paris, 1989.
- Vachon B., (avec la coll. Coallier F.), *Le Développement local, théorie et pratique : Réintroduire l'humain dans la logique de développement*, Gaétan Morin éditeur, Boucherville, Québec, 1993.
- *Décentraliser pour l'emploi : les initiatives locales de développement, Développement durable et système productifs locaux,* dans *Réseaux productifs locaux*, Paris, DATAR / La documentation française, 2001.

Sites web développement local
http://www.adels.org
http://www.aeidl.be
http://www.projetdeterritoire.com
http://www.unadel.asso.fr

Sites web Agenda 21
- En Picardie : Agenda 21, SRADDT, contrat de projet http://www.u.picardie.fr/spip.php?article1650 ; http://www.cr-picardie.fr/spip.php?rubrique518
- Portail des agendas 21 en France : http://www.agenda21france.org ; http://observatoire-territoires-durables.org



CONTACTS D'ORGANISMES PUBLICS ET ASSOCIATIFS

Picardie

- Conseil Régional de Picardie : http://www.cr-picardie.fr
- Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité : http://www.droitsdesfemmes.org
- Direction régionale de l'emploi et de la formation professionnelle Picardie : http://www.drtefp-picardie.travail.gouv.fr
- Direction régionale de l'ANPE : http://www.anpe.fr/region/picardie
- Chambre des métiers : http://www.cm-aisne.fr/, http://www.cma-oise.fr
- Communauté de communes du Vermandois : http://www.cc-vermandois.com
- Association pour la formation des adultes : http://www.afpa.fr/region/picardie/accueil.html
- Retravailler Picardie : http://www.retravailler.org/regions/?r=picardie
- Centre d'information sur les droits des femmes : http://www.infofemmes.com/ADRESSES/picardie.html
- Confédération générale des PME : http://www.cgpme-picardie.fr
- OPCALIA : http://www.opcalia-picardie.com
- Centre d'information et d'orientation : http://www.ac-amiens.fr/orientation-insertion/cio

France

- Ministère du travail, Service des droits des femmes et de l'égalité : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite
- Alliance villes emploi : http://www.villes-emploi.asso.fr
- Haute autorité de lutte contre les discriminations : http://www.halde.fr
- Observatoire de la parité : http://www.observatoire-parite.gouv.fr
- Fonds social européen : http://egalitedeschances.racine.fr
- Campagne contre les discriminations : http://www.stop-discrimination.info
- Conseil national de la vie associative : http://www.femmesetassociations.org
- Cités des métiers : http://www.reseaucitesdesmetiers.com
- Institut Emilie du Châtelet pour le développement et la diffusion des recherches sur les femmes, le sexe et le genre : http://www.emilieduchatelet.org
- Association Mix-cité : http://www.mix-cite.org
- Association retravailler : http://www.retravailler.asso.fr
- http://www.femmes-emploi.fr
- Femmes ingénieurs : www.int-evry.fr/feming
- Association des femmes diplômées d'Université : http://www.int-evry.fr/affdu
- Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles : http://www.infofemmes.com
- Association contre les violences faites aux femmes au travail : http://www.avftfrance.org
- Assemblée des femmes : http://www.assemblee-des-femmes.com

Europe

- Emploi, affaires sociales et égalité des chances : http://ec.europa.eu/employment_social/index_fr.html
- Programme PROGRESS 2007-2013 : http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html
- Equal : http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_fr.cfm

International

- Nations unies : http://www.unifem.org/gender_issues
- Bureau international du travail : http://www.ilo.org/public/french/gender.htm
- Organisation internationale de la Francophonie : http://www.francophonie.org/actions/developpement/ini-femmes.cfm

CONTACTS DES INITIATEURS ET PARTENAIRES DU PROJET

ASTER-International et Adéquations
Voir coordonnées complètes au dos de la brochure
Contact Aster : Marie-Lise Semblat, présidente ; aster.aster@wanadoo.fr
Contact Adéquations : Yveline Nicolas, coordinatrice ; ynicolas@adequations.org

Maison de l'Emploi et de la Formation Santerre Haute Somme
8 rue de la Madeleine - 80200 Peronne
Tél. : 03 22 84 73 64 - Fax : 03 22 84 74 28
mef.santerrehautesomme@laposte.net
Fabien Coquelet, directeur

Maison de l'Emploi et de la Formation Pays du Vermandois
6 rue Marcellin Berthelot - 02110 Bohain
Tél. : 03 23 07 26 67 - Fax : 03 23 07 13 59
mfile@nordnet.fr
http://www.maisonemploivermandois.fr
Catherine Gavériaux, directrice

Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Préfecture de la Région Picardie
Nadia Castain - Déléguée régionale
51, rue de la République - 80020 Amiens Cedex 9
Tél. : 03 22 97 81 86 - Fax : 03 22 97 81 27
droits-des-femmes@somme.pref.gouv.fr

Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité
Aisne : Nathalie Lobjois
(Chargée de mission, représentant la DRDFE pour le projet de mallette ASTER)
Préfecture de l'Aisne
2, rue Paul Doumer - 02000 Laon
Tél. : 03 23 21 84 47 - Fax : 03 23 20 17 33
droits-des-femmes@aisne.pref.gouv.fr

Membres et partenaires d'ASTER travaillant sur genre et égalité

Burkina Faso
ASMADE, Association Songui Manegré/Aide au Développement Endogène
09 BP 903 Ouagadougou 09, Burkina Faso
Tél. : 00 226 50 37 03 66
asmade@fasonet.bf

France
FRGS, Foyer Rural du Grand Secteur Clunisois
Rue des Griottons, 71250 Cluny
Tél. : 03 85 59 23 64
frgs@wanadoo.fr

Maroc
RADEV, Réseau des Associations de Développement
BP 4089 Al Wafa
Larache, Maroc
Tél. : 00 212 39 50 09 43
radeve@menara.ma
ou info@radev.ma
http://www.radev.ma

Québec, Canada
Relais-Femmes
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 301, Montréal (Québec) H2Y 1E6
Tél. : 514 878 1212
relais@relais-femmes.qc.ca
http://www.relais-femmes.qc.ca

Sénégal
OFAD/Nafoore, Organisme de Formation et d'Appui au Développement/Nafoore
Bagadadji - BP 165
Kolda, Sénégal
Tél. : 00 221 33 996 63 00
http://www.ofad.snm

Genre, territoires et développement
Insertion, emploi, égalité professionnelle

Une recherche-action en Picardie
Une brochure et une mallette pédagogiques
Une offre de formation et d'accompagnement

Cette brochure fait partie d'une mallette pédagogique qui vise à la sensibilisation et à la formation des intervenant-es accompagnant les publics, femmes et hommes, en recherche d'emploi, en formation, en parcours professionnel.

Plus largement, elle pourra être utile aux structures, en France comme dans d'autres pays francophones notamment au Maghreb et en Afrique sub-saharienne, qui s'intéressent à une démarche combinant l'approche de genre et le développement local.

La brochure et la mallette pédagogiques ont été créées dans le cadre d'un projet financé par le Fonds social européen. Mise en œuvre entre janvier et août 2008, cette initiative a suscité une démarche inspirée de la recherche-action, s'appuyant sur un partenariat avec deux Maisons de l'emploi et de la formation en Picardie, dans l'Aisne et la Somme, et sur un forum public des acteurs de la région.



ASTER-International
Actrices Sociales des Territoires Européens Ruraux

Réseau européen et international et organisme de formation créé en 1993.
Les questions de genre et développement structurent les projets territorialisés des membres d'ASTER et les coopérations internationales. Formations, capitalisations et transferts d'expériences vise le changement social, en s'appuyant sur la démarche de recherche-action.

107, rue d'Isle - 02100 Saint-Quentin - France
Tél. : + 33 (0) 3 23 67 07 54 - Fax : + 33 (0) 3 23 64 79 54
aster.aster@wanadoo.fr - http://www.aster-international.org



Avec la collaboration de
Adéquations

L'association Adéquations intervient dans le domaine du développement durable, de la coopération internationale, des droits humains, du genre et de l'égalité des femmes et des hommes. Son action vise à informer, former, produire une expertise et une aide à la décision sur ces thématiques.

c/o Maison des associations - 206, quai de Valmy - 75010 Paris
Tél. : + 33 (0) 1 46 07 04 94
ynicolas@adequations.org - http://www.adequations.org





Avec la participation des Maisons de l'emploi et de la formation du pays du Vermandois à Bohain et de Santerre Haute Somme à Péronne, du GRIEP, de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

Ce projet a été financé par le Fonds social européen



Conception graphique : René Bertramo - Dessin d'après Pascal Stritt - Imprimé sur papier recyclé avec encres végétales